REPORT OF THE SUB-COMMITTEE

TO PROMOTE PROFIT-SHARING BY EMPLOYEES IN BUSINESS

STANDING COMMITTEE
ON
FINANCE TRADE AND ECONOMIC AFFAIRS

SUB-COMMITTEE

TO PROMOTE
PROFIT-SHARING BY EMPLOYEES IN BUSINESS

CHAIRPERSON: Mme Céline Hervieux-Payette Lib., (Montréal-Mercier, Qué.)

VICE-CHAIRMAN: Mr. John Thomson P.C., (Calgary-South, Alb.)

Mr. Rod Murphy N.D.P., (Churchill, Man.)
Mr. John Evans Lib., (Ottawa-Centre, Ont.)

STAFF

Mr. Kevin Kerr, Research Branch, Library of Parliament

Mr. Gilles Gauthier, Research Branch, Library of Parliament

Jacques Lahaie

Clerk of the Sub-Committee

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Tuesday, June 15, 1982
Tuesday, June 22, 1982
Tuesday, June 29, 1982

Chairperson: Mrs. Hervieux-Payette, M.P.

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 5

Le mardi 15 juin 1982
Le mardi 22 juin 1982
Le mardi 29 juin 1982

Présidente: Mme Hervieux-Payette, député

Minutes of Proceedings and Evidence of the Sub-committee

To Promote Profit-sharing by Employees in Business

of the Standing Committee on Finance, Trade and Economic Affairs

Procès-verbaux et témoignages du Sous-comité

Visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises

du Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques

RESPECTING:

Order of Reference

INCLUDING:

Final Report

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Y COMPRIS:

Rapport final

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982

Published under authority of the Speaker of the House of Commons
by the Queen's Printer for Canada

Available from Canadian Government Publishing Centre, Supply and
Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des
communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada,
Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

The Standing Committee on Finance, Trade and Economic Affairs has the honour to present its

FIFTEENTH REPORT

In accordance with its Order of Reference of Friday, July 3, 1981, your Committee assigned responsibility for the study of the subject-matter of Bill C-225, an Act to promote profit-sharing by employees in business, to a Sub-committee.

The Sub-committee has submitted its final report to the Committee. Your Committee has adopted this report without amendment and asks that the Government consider the advisability of implementing the recommendation contained in the report. The full text of the report appears in Issue No. 5 of the Sub-committee.

TABLE OF CONTENTS

		Page
	Introduction	7
Chapter 1	Aims and Objectives of Employee Participation in Profits, Equity and Decision-Making	11
Chapter 2	Models of Employee Participation in Canada	13
Chapter 3	Models of Employee Participation in the Western World	17
Chapter 4	Public Views on Employee Participation in Profits, Equity and Decision-Making	23
Appendix A	List of Witnesses	27
Appendix B	List of Submissions	31
Appendix C	Federal Tax Provisions Related to Employee Profit-Sharing and Stock Purchase Plans	33
Appendix D	Selected Bibliography	37

INTRODUCTION

On 25 February 1982, by resolution of the Standing Committee on Finance, Trade and Economic Affairs, it was established that a Sub-Committee consisting of four members be formed to examine the subject-matter of Bill C-225, an Act to promote greater participation by corporate employees in the profits and management of corporations.

Bill C-225 received first reading on 2 May 1980. Its basic purpose is to improve employer/employee relations and enhance the productivity of business enterprises. To this effect, Bill C-225 proposes to amend Section 24 of the Canada Business Corporations Act so as to require any federally-incorporated corporation with more than one hundred employees to provide a class of shares to be held exclusively by its employees. This class of shares would provide a pre-emptive right over ordinary shares to receive dividends, which could be paid in the form of money, property or fully paid shares of the corporation.

In addition, Bill C-225 proposes to amend Section 97 of the Canada Business Corporations Act to require corporations with more than one hundred employees to elect two employees to the board of directors. Further more, resolutions made by the directors concerning the declaration of dividends, the distribution of property or money of the corporation would have to receive at least two-thirds consent.

The terms of reference establishing the Sub-Committee read as follows:

(1) Study the means by which the Canadian Government could improve the knowledge of its citizens of our economic system by explaining the fundamental function of the financing of business;

(2) Study and make the necessary recommendations of profit-sharing models encouraged by other governments in Canada and elsewhere (foreign) to examine the specific effects of the redistribution of profits through stock ownership by employees;

(3) Study and make the necessary recommendations on the fiscal structure for government and on the different mechanisms of financing business with the view of increasing the productivity of investments;

(4) Study alternate forms of employee participation on boards of directors and in company decision-making generally.

In the context of Bill C-225, the Sub-Committee's terms of reference were viewed as being quite extensive and it was agreed that emphasis should be given to items (2) and (4) of the above. This meant that the Sub-Committee would primarily examine employee financial participation through models of profit-sharing and stock ownership as well as employee participation in company decision-making.

During the month of April and the first week of May (Phase I), the Sub-Committee held meetings with representatives of the Toronto and Montreal stock exchanges, representatives of labour organizations and specialists in the areas of employee profit-sharing and participation in decision-making. This period provided the members of the Sub-Committee with an informal forum to better acquaint themselves with the issues before holding public hearings (Phase II).

Through advertisements in newspapers across Canada, the Sub-Committee invited written submissions on the subject of employee profit sharing and received 30 submissions in response to its advertisement. The Sub-Committee began its public hearings in the second week of May and, during this period, received testimony from a number of interested parties, including representatives of business and labour. Due to a very tight time-frame, the public hearings ended in the middle of June in order to allow the Sub-Committee time to prepare its report.

While the majority of representations to the Sub-Committee expressed support for the broad objectives of Bill C-225, there was strong opposition to those provisions of the Bill which would create a special class of employee shares with pre-emptive rights on dividends and compulsory employee representation on boards of directors. The apparent consensus was that the Federal Government's role in this matter should be one of encouragement and cooperation rather than mandatory action.

The clear message received by the Sub-Committee during its public hearings was that Canada stands to gain a great deal from some form of employee participation in profits, equity and decision-making in business. The Sub-Committee also shares this view. Unfortunately, time limitations did not allow an opportunity to fully address all aspects of this wide-ranging issue. The following, therefore, is the Sub-Committee's recommendation.

Recommendation

The members of the Sub-Committee to Promote Profit-Sharing by Employees in Business recommend that the Parliament of Canada establish a Parliamentary Task Force to undertake a comprehensive examination of employee profit sharing, employee participation in equity and employee participation in decision-making and report within a period of one year.

This issue involves a number of practical as well as economic considerations. A Parliamentary Task Force, in the event that one is established, might consider studying: the impact of employee profit-sharing and employee stock ownership plans on a number of economic variables; the impact on existing shareholders' equity; the treatment of traded and non- traded securities; the use of tax measures and other incentive mechanisms; jurisdictional questions; ways of facilitating the capital-raising capacity of business, particularly that of small- and medium-sized businesses; other productivity improvement plans; and ways of facilitating greater communication and cooperation between employers and employees.

The members of the Sub-Committee would like to thank all of those who took the time and effort to present their views to us. For those who were prepared to address this matter personally, but for one reason or another were unable to do so, the Sub-Committee regrets not having more time to extend its deliberations on this matter.

Our report is broken down into four sections:

1) the aims and objectives of employee participation in profits, equity and decision-making;

2) an overview of employee participation in profits, equity and decision- making in Canada;

3) other models of employee participation in the western world; and

4) the major issues raised through representations made by the public to the Sub-Committee.

Chapter 1

AIMS AND OBJECTIVES OF EMPLOYEE PARTICIPATION IN PROFITS, EQUITY AND DECISION-MAKING

1. Employee profit-sharing is a plan whereby an employer distributes a portion of profits, usually a fixed percentage, in cash or some other form of property to employees on an annual or more frequent basis. Equity participation is a plan whereby an employer makes available to employees stock in the capital of the company. Participation in decision-making is a means which provides employees with a direct voice in matters related to operations of the company in which they are employed. Participation in this context can occur at a number of levels ranging from the board of directors down to the "shop floor". In the former case, employees have input into decisions affecting the broad aspects of corporate policy. In the latter case, employees generally have input on matters related directly to the work environment and production.

2. Productivity growth in Canada, as measured by real gross domestic product per employed person, has dropped off sharply since 1976. In 1976, productivity increased by 3.71% over the previous year. However, since then, annual percentage increases in productivity have fallen below 1% and, in fact, decreased by 1.62% and 1.19% in 1980 and 1981 respectively. This compares with an average annual growth in productivity of about 2.5% over the post-war period. Productivity measured in this manner includes all factors of production and cannot be interpreted as an indication of employee effort in the workplace. Many factors affect productivity growth, but capital investment is crucial. Annual percentage changes in real net fixed capital formation in corporate and government business enterprises have, except for 1980, been negative since 1976.

3. Serious concerns have also been expressed as to the state of industrial relations in Canada. Canada's level of industrial conflict, as measured by the number of man-days lost due to strikes and lockouts, continues to be one of the highest in the western world.

4. Employee participation in profits, equity and decision-making is seen by some as representing a partial solution to these problems. Relating employees' earnings directly to

productivity performance can be a powerful incentive for improvements in output and productivity. Profit-sharing may also lower production costs by reducing wastage, turnover and absenteeism.

5. Employee profit-sharing and participation in decision-making can improve employer/employee relations. By establishing a working environment which stresses communication, cooperation and teamwork, employers and employees can both function in an atmosphere which is less adversarial.

6. Employee equity participation can provide firms with an additional source of investment capital, thereby improving their capital-raising capacity. Also, the potential for broader ownership is likely to create a greater interest among employees in the financial operations of the business and, more generally, to lead to a greater understanding of our economic system.

7. Equity participation by employees provide them with a means to own capital and share in the risks and rewards associated with that investment. Profit-sharing may also provide employees with an additional source of income while working and during retirement.

8. A majority of the submissions and testimony presented to the Sub-Committee substantiated support for greater employee participation in profits, equity and/or decision-making citing one or more of the above mentioned benefits. Unfortunately, there is no conclusive evidence to support the claim that the benefits described would necessarily flow from these plans. The Sub-Committee's reporting deadline prevented it from attempting an accurate assessment of these benefits and related issues.

Chapter 2

MODELS OF EMPLOYEE PARTICIPATION IN CANADA

1. Employee Participation in Decision-Making

9. Employees in Canada possess a certain degree of influence over decisions affecting their circumstances in the workplace. For the most part, this has been done through the collective bargaining process. This process has developed considerably over the years and collective agreements today are likely to contain provisions relating to employee benefits, wages, income maintenance, holidays, hours of work, leave, layoffs, working conditions and safety. Decisions on these matters are determined through employer/employee negotiations which, by nature, are generally adversarial.

10. While there exists an undercurrent of resistance toward changing the status quo, this adversarial model of decision-making has become a very powerful and frequently disruptive feature of economic life in Canada. Also, collective bargaining only covers slightly over 35% of the non-agricultural paid workforce and consequently excludes a vast number of employees. The need to refine and develop this model to reduce industrial conflict, and to facilitate a greater degree of cooperation in the workplace, has received serious attention since the early 1970s. Some advocated the West German model. The West German approach is called co-determination and refers to a form of employer/employee decision-making which stresses consensus through joint consultation.

11. It must be emphasized, however, that co-determination has not supplanted collective bargaining in West Germany. Contentious issues, most notably remuneration, are still normally dealt with through collective bargaining. To properly assess the suitability of co-determination for use in Canada, one must keep in mind that co-determination in West Germany arose in response to conditions specific to that country. The union structure in West Germany is highly centralized and the degree of representation afforded organized employees at the local level is considerably less than for unionized employees in Canada. Consequently, employees in West Germany have sought an alternative form of localized

decision-making power and have tried to achieve this by way of representation in the boardroom as well as on the "shop floor".

12. In a 1976 study commissioned by the Department of Labour to examine ways of improving Canadian industrial relations, the author, Charles J. Connaghan, proposed the formation of a multipartite decision-making body at the national level; more input from labour and management on matters related to labour legislation; the development of a centralized bargaining structure, preferably at the industry level; and, greater participation at the "shop floor" level with a view to developing greater trust between collective bargaining agents.

13. While the adversarial structure of employee participation in decision-making has not deviated much over the years, some gains have been made to allow for greater consideration of employees in the workplace. For example, as of October 1980, 23.7% (501,200 employees) of major agreements (those involving 500 or more employees, excluding the construction industry) contained provisions establishing labour-management committees to deal with technological change. A somewhat smaller proportion, approximately 1% (14,000 employees) had provisions for the establishment of a committee on the quality of worklife. A precise definition of this concept is rather difficult since it relates to virtually every aspect of work. For example, it would cover issues pertaining to work attitudes, work relationships, job satisfaction and work conditions among a myriad of others. Most quality of worklife experiments to date have generally involved attempts to redesign, enlarge, or rotate jobs to provide employees with more satisfying work as well as increase efficiency.

14. There are also examples of more direct employee participation in decision-making. At the "shop floor" level, for example, the decision-making model practised by Supreme Aluminum of Scarborough, Ont. is conducted by way of a committee consisting of twelve elected employee representatives and six management representatives. This committee jointly decides on matters related to wage rates, production methods, hours of work, safety standards and working conditions. At a much higher level, roughly 22% of the seats on the board of directors at Tembec, a forest products company in Quebec, are held by non-management employees. Since the board of directors at Tembec does not decide on all matters pertaining to company operations, special joint committees have been established to decide on matters related to job classification, technological change, safety and holidays.

15. Most examples of the decision-making models involving joint consultation between managers and employees in Canada are confined to companies which are either individually or collectively owned by employees (worker cooperatives). Worker cooperatives have usually originated in attempts by employees to save their jobs when the firm in which they worked had gone bankrupt or was on the verge of bankruptcy. However there are also cases, for example P.C.L. Construction Limited of Edmonton, Alberta, where employees have purchased the company in order to prevent foreign ownership.

16. While some progress has been made to establish a more cooperative structure in the Canadian workplace, there remains considerable room for improvement. Efforts on the part of both employers and employees to establish participative structures which encourage communication, cooperation and a better understanding of each other's needs could significantly improve labour relations in Canada.

2. Employee Participation in Profits and Fquity

(i) General Stock Ownership Plans

17. Canadian models of employee participation in profits and equity generally involve specific companies. However in recent years, two provinces have introduced stock ownership plans with a province-wide dimension. In 1978, the British Columbia government introduced a plan with the twin objectives of returning certain Crown resource companies to the private sector and of providing residents of B.C. with the opportunity to invest directly in their province. A new resource company, British Columbia Resources Investment Corporation, was established in which each "eligible" B.C. resident was entitled to five free shares with the further option of purchasing up to 5,000 additional shares at a fixed price ($6.00) per share.

18. Another general stock ownership model was introduced by the Quebec government in 1979. The Quebec Share Savings Plan is designed to encourage Quebec residents to purchase shares in Quebec based companies. Under the plan, participants are able to deduct the cost of the stock purchase from their taxable income as long as certain conditions are met: the individual must be the initial purchaser; he must hold the shares for at least two years, unless replaced by other "eligible" securities; and the tax deduction must not exceed 20% of the purchaser's income, to a maximum of $15,000 less all deductions claimed for contributions to registered pension plans, registered retirement savings plans and registered home ownership plans. Certain companies have already seen fit to issue stock to their employees so that they can take advantage of the substantial tax savings.

(ii) Employee Profit-Sharing Plans

19. There are basically four types of profit-sharing arrangements in Canada. They are called: cash-based profit-sharing plans, employee profit-sharing plans, deferred profit-sharing plans and profit-sharing pension plans.

20. Cash-based profit-sharing plans provide plan members with an immediate payout on an annual or more frequent basis. If plan members do not defer the employer's contribution by placing it in some deferred plan such as a registered retirement savings plan, then recipients are taxed in accordance with their marginal tax rates. Employer contributions are tax deductible and are essentially viewed as an expense not unlike wages and salaries. There is no limit on the size of the employer's contribution, and in this respect cash-based profit sharing is similar to employee profit-sharing plans.

21. Revenue Canada defines employee profit-sharing plans (EPSPs) as: "an arrangement under which payments computed by reference to his profits from his business and profits, if any, from the business of a corporation with whom he does not deal at arm's length are made by an employer to a trustee in trust for the benefit of officers or employees of the employer or of a corporation with whom the employer does not deal at arm's length." Since EPSPs do not have to be registered, there is no record as to their prevalence in this country. Employer's contributions are tax deductible and there is no limit on their size. Under an EPSP, plan members are taxed on employer contributions even though the benefit may not be realized until some future year.

22. Unlike the two profit-sharing plans cited above, deferred profit-sharing plans (DPSPs) must be registered with Revenue Canada and must be accepted by the Minister of National Revenue before becoming eligible for special tax treatment. Employer contributions to a DPSP must be calculated in reference to profits and are tax deductible up to the lesser of $3,500 minus the employer's contribution to a registered pension fund on behalf of a plan member, or 20% of the salary or wages paid to a plan member during the year. Employees are allowed to contribute to a DPSP; however, their contributions are not tax deductible.

23. Contributing employers are not allowed to use contributions, which are placed in trust on behalf of plan members, for their own benefit. Two exceptions to this general rule are: where payment is made for shares in the company of the contributing employer; and where the amount of trust property appropriated to the employer is repaid within one year in which the appropriation was made.

24. The number of DPSPs has been growing steadily in recent years. DPSPs numbered 31,803 at 31 December 1981 compared to 12,270 at 31 December 1975, an increase of almost 160%.

25. A profit-sharing pension plan in many respects resembles a registered pension plan. This is a plan whereby employer contributions are based on some formula related to profits. Employer contributions are tax deductible, but must exceed 1% of participating employees' remuneration in the year the contribution is made. Unlike other profit-sharing plans, employee contributions to a profit-sharing pension plan are tax deductible.

26. In Canada, profit-sharing plans are often provided in lieu of formalized pension plans or as pension supplements to help maintain the real value of non-indexed pensions. There are a number of cases, however, where these plans are mainly used as worker productivity enhancing instruments. Canadian firms offering employees non-cash profit-sharing plans include, among others, Canadian Tire, Dofasco, Shoppers Drug Mart, Simpsons, and Supreme Aluminum.

(iii) Employee Stock Purchase Plans

27. There are currently four basic types of employee stock purchase or equity participation plans in Canada. The first type is a plan whereby employers enable employees to purchase shares in the company through ordinary payroll deduction. In this case, the employee pays the market price for the stock, but the employer pays the brokerage fees. In a second type of plan called a company contribution plan, the employer matches, sometimes up to 100%, an employee's contribution to purchase company stock. In this case, stock is usually held in trust and vested in the employee after a certain period of time. Under a third type of plan employers make stock available to employees at some discount price. In a fourth type of stock ownership plan, the employer provides an employee with a low interest loan to purchase stock in the company. Terms of repayment of the loan are flexible and vary with individual plan agreements.

Chapter 3

MODELS OF EMPLOYEE PARTICIPATION IN THE WESTERN WORLD

28. A variety of models pertaining to employee participation in profits, equity and decision-making have been introduced or proposed throughout the western world. This section is intended to present a brief overview of these models as they relate to the United States, United Kingdom, West Germany, France, Sweden and Japan.

1. The United States

29. As in Canada, the most prominent model of employee participation in decision-making practised in the United States is collective bargaining. However, other arrangements for joint employer-employee consultation have also been tried. For instance, in 1971, 250 joint advisory committees were established in the steel industry to examine ways of improving productivity, increasing sales and reviewing matters regarding collective bargaining. In 1973, General Motors and the United Auto Workers established a national committee to examine ways of improving the work environment. The most notable change in the United States to date regarding employee participation in decision-making occurred in June 1980, when Douglas Fraser, President of the United Automobile Workers, was elected to the board of directors of the Chrysler Corporation. As his first proposal, Fraser suggested the establishment of a committee to examine plant closings and the economic impact of dislocation on workers.

30. Profit-sharing has existed in the United States since 1897. Recently, however, profit-sharing through equity participation has greatly advanced under employee stock ownership plans (ESOPs). Under the Economic Recovery Tax Act of 1981, ESOPs refer to a tax incentive plan in which stock is held by a tax exempt trust and employees are not taxed until the stock is distributed. There are two types of ESOPs which qualify for special tax treatment. The first is called a tax credit ESOP and this refers to a plan in which the

employer contributes stock in order to qualify for a credit against income tax liability. Under current provisions an employer is allowed an additional 1% investment tax credit if he contributes to a tax credit ESOP. Stock must remain in the employees' accounts for seven years before being distributed.

31. The second and more popular type of plan is called a leveraged ESOP. Under this plan, an employer borrows in order to contribute stock to the plan. Since a leveraged ESOP is deemed to be an employee benefit, tax law in the United States allows the employer to write off both the loan's principal and interest against taxable income. With respect to payments made on the loan's principal, present tax law allows employers to deduct annually from taxable income a maximum amount equivalent to 25% of the annual compensation costs of employees covered under the plan. In addition, total annual interest payments may be deducted from the employer's taxable income. After the loan is fully repaid, employees assume ownership of the stock and it is distributed according to some pre-arranged formula.

2. The United Kingdom

32. Britain's model of employee participation in decision-making has also relied heavily on collective bargaining and, to some extent, has influenced collective bargaining in both Canada and the United States. Changes may be forthcoming however, as a result of a 1975 European Economic Community directive which called for an extension of employee participation in firms operating in member countries.

33. In response to this directive, the British Government established the Bullock Commission to examine matters related to employee participation in decision-making. One recommendation of the Bullock report was that employees should receive representation on boards of directors in equal proportion to that of shareholders in companies with more than 2,000 employees. In addition, boards of directors should also contain "neutral" members appointed jointly by employee and shareholder representatives. This proposal brought considerable opposition from employers and, as yet, a new model of employee participation in decision-making has not been adopted in Britain.

34. In 1978, the British Government attempted to change the non-cash profit-sharing view of employees by introducing new tax legislation. During that year, a new Finance Act was passed which provided special tax treatment to both employers and employees involved in non-cash profit-sharing plans. For the plan to be valid, a company must allocate a certain portion of company profits to a trustee who in turn purchases company stock on behalf of the employees. While shares do not have to be equally distributed among participants, a limit of £ 500 worth of shares (not of a special class) per employee is allowed annually. Employers may deduct the full amount of their contributions from taxable income.

35. Employees can realize a tax advantage, only if they hold their shares for at least five years. If shares are disposed of within a period of five to seven years after appropriation, the individual must pay tax on 50% of their current value. The shares' taxable value falls in relation to the length of time during which the shares are held, until full exemption is reached at fifteen years.

3. West Germany

36. The German model of employee participation in decision-making has evolved over the last 150 years, but much of its development has occurred since 1922. Currently, companies in the coal and steel (Montan) sector with more than 1,000 employees are required by legislation to have employee representatives on their boards of directors in numbers equal to that of shareholder representatives. Non-Montan companies employing more than 2,000 employees are also required by legislation to have employee representatives on boards of directors in numbers equal to that of shareholder representatives. In non-Montan companies employing more than 500 but less than 2,000 employees, employees are allowed one-third the representation of that given to shareholders on boards of directors.

37. In addition to representation on boards, employees have the right to form works councils in companies which employ at least five employees. Works councils and employers jointly determine solutions to issues related to employment, promotions and the work environment; and collaborate borate on matters related to productivity, safety and social issues. These councils play a very important role in West Germany, since union development at the local level is practically non-existent. Wages and fringe benefits are matters for collective bargaining, and negotiations occur between national unions and employer associations at the industry level.

38. Profit-sharing was formally introduced in West Germany when the government initiated its "investment wage" plan (DM 624 Law) in 1961. Under this plan, employers are required to allocate a portion of their total wage bill to an investment fund on behalf of their employees. Sums so allocated are deducted from taxable income. In conjunction with the employer's contribution, the government provides an additional amount ranging anywhere from 30% to 63% of the employer's contribution. Employees may use both the employer's and government's contributions to purchase company stock or invest in a number of other options. Employees in West Germany are also allowed to contribute up to a maximum of 624 DM toward the "investment wage" plan. Employee contributions are tax deductible and may be invested in non-company assets provided union approval is given. While the "investment wage" plan was intended to facilitate capital formation and employee share ownership, a large number of the participants preferred to deposit these funds in personal savings accounts. Some estimates suggest that only 10% of the contributions were used to purchase company stock.

39. In light of this, the West German Government began work on a new proposal which would adopt a more general form of employee share ownership and require firms earning profits in excess of a given amount to contribute toward an invesment fund for the benefit of all employees. However, this proposal is still being developed and discussed, and it remains to be seen what direction employee profit-sharing will take in West Germany.

4. France

40. In 1945, the French Government passed a law which required companies employing at least 50 employees to establish works councils. The number of employee representatives on these councils usually ranges from three to eleven, although these figures can be raised through collective bargaining. Works councils in France have not appeared to play a very

important role and, in fact, many companies legally bound to establish them have not done so. In 1974, the Sudreau Commission was established to determine ways of enhancing employee participation in decision-making in France. In its findings, the Commission recommended that works councils be redefined so as to broaden consultation between employers and employees. This would include involving employees in matters related to working conditions, training and financial data pertaining to the company. While unions in France would prefer to have unilateral decision-making powers, they were receptive to the Sudreau Report.

41. An optional plan to advance employee profit-sharing, raise capital and improve productivity was introduced in 1959. In 1967, a mandatory plan was introduced under General de Gaulle which required companies employing more than 100 employees to establish a special reserve fund for the benefit of employees. An agreement between the employer and employees determines the terms and conditions for managing employees' property which may take the form of shares, bonds or term investments in other companies. Funds in the reserve are locked in for a period of five years. Employer contributions are tax deductible and, in addition, employers are exempt from contributions to social security, family allowance as well as government sponsored training schemes.

42. In 1978, another law was passed which required companies registered on the stock exchange to distribute free shares to their employees on a one-time basis. Providing that a company had paid dividends at least twice over the period, 1975-77, it was required to distribute 3% of its stock to employees, but not to exceed an amount equivalent to 5,000 FF per employee. The Sudreau Report, mentioned above, also made recommendations aimed at employee financial participation in business. While several recommendations are still under study, the report did mention the need to make the terms and conditions of profit-sharing more flexible.

5. Sweden

43. Until 1946, Sweden's model of employee participation in decision-making consisted mainly of collective bargaining. However, under the Works Council Agreement of that year, employees were provided with a forum to consult with management before decisions were implemented at the "shop-floor" level. This agreement was broadened in 1966 and required employers to consult with employees on matters of personnel and technological change as well as to provide employee representatives with the same financial information made available to shareholders. In 1973, companies with more than 100 employees were required to have employee representation on the board of directors.

44. In 1977, the Joint Regulation in Working Life Act was passed. This Act greatly expanded Sweden's model of collective bargaining and now covers virtually every aspect related to a company's operations, whether contained in a collective agreement or not. Even if a collective agreement does not exist, employers must consult with employees before deciding on changes in the workplace. As well, employee representatives have complete access to company information and employers are obliged to keep employees informed on company financial matters. While the Swedish model of employee particiaption in decision-making leans heavily toward collective bargaining, it must also be recognized that the level of industrial conflict in Sweden has been relatively low.

45. Employee profit-sharing and equity participation is not as pronounced in Sweden as elsewhere. Apart from some voluntary schemes offered by individual companies, the Swedish Government has yet to adopt measures which would encourage its widespread use. The most notable proposal to promote employee financial participation in business to date occurred in 1975 under the auspices of the Meidner Report. This Report recommended the creation of an investment fund by way of a levy on gross profits. Although employers would be the only source of finance, the fund would be totally administered and controlled by organized labour. However, property in the fund would not be distributed to employees. Therefore, although the Meidner plan calls for a redistribution of profits, no single employee may realize personal gain. If Sweden is to adopt a Meidner-like plan, employee participation in profits would follow a model based on collectivity rather than individualism: the latter being a more common approach in most other western industrialized countries.

6. Japan

46. Japan's model of employee participation in decision-making is usually associated with concepts such as enterprise unionism and lifetime employment. Over the years, Japanese employers have come to accept their employees as partners, and labour organizations see their role as being one of cooperation within the enterprise.

47. Rapid technological change, higher standards of living and increased aspirations of workers, among other influences, have exerted strong pressure on the Japanese model which consequently has been forced to undergo continuous and significant adaptations over the years. In 1973, the Quality of Working Life Committee was established to examine worklife reform in Japan. Skill diversification, job postings, one-man production, job enrichment as well as group production teams were all touted as ways of initiating positive change in the workplace. At the industry level, joint employee-management councils have been established and these are like "shadow boards" and act in an advisory capacity to boards of directors. At the "shop-floor" level, "quality circles" have been established to devise ways of improving product quality as well as production. Not unlike those of other countries, the Japanese model will continue to develop and, it is agreed by most, its direction will emphasize greater worker participation and influence in corporate decisions on a voluntary basis.

48. Formalized profit-sharing plans are not very widespread in Japan, although there are a number of companies which distribute cash bonuses to their employees as part of the employee's remuneration package. Stock ownership plans are much more pronounced in Japan. Employees may purchase stock through ordinary payroll deductions and, in some cases, employers will supplement the employee's contribution to purchase stock in the company.

Chapter 4

PUBLIC VIEWS ON EMPLOYEE PARTICIPATION IN PROFITS, EQUITY AND DECISION-MAKING

49. Public response to the Sub-Committee on the issue of employee participation in profits, equity and decision-making demonstrated an interest in the subject and its potential for improving profits, productivity, investment and industrial relations in Canada. Many witnesses stressed that employee participation plans should not be viewed as a cure-all solution to overcoming our economic problems. For example, several representations indicated that profit-sharing does not necessarily lead to higher levels of profit since the latter is a function of a number of variables, some of which are beyond the control of the enterprise.

50. Generally, however, most submissions agreed that employee participation in profits, equity and decision-making has the potential to provide benefits to both employers and employees. Establishing a plan that enhances employee interest in company operations and employer interest in employees can lead to more efficient and rewarding methods of production. The potential for productivity improvement is further stimulated by providing employees with an incentive, by way of a share in profits and/or ownership in the company, to work more diligently, improve work attendance and product quality. The potential for an improved working relationship based on cooperation and teamwork is further strengthened when employees participate in decisions and share in the financial rewards of their efforts. While it was generally agreed that much could be done to improve industrial relations in Canada, it is important to mention that representations made to the Sub-Committee did not blame either employers or employees for the lack of cooperation that exists in today's workplace.

51. Witnesses and other interested parties generally agreed that benefits offered by employee participation in profits, equity and decision-making should not be used in lieu of wages. In order to attain the desired results, plans should provide a well defined system of rewards. Plans should also provide employers and employees with an equitable distribution of the benefits. Most importantly, representations made to the Sub-Committee stressed the

fact that these plans, to be successful, must involve open and frequent communication between employers and employees.

52. Some representations made to the Sub-Committee pointed out that employee participation in equity can, by way of voting privileges, enhance employee participation in decision-making. In this regard, however, an overwhelming majority expressed disagreement with the provision in Bill C-225 that makes it compulsory for firms with more than 100 employees to elect two employee representatives to the board of directors. Representatives from business proposed that employees' participation in decision-making at the board level be proportional to their degree of ownership in the company. Union representatives suggested that employees would be reluctant to participate at the board level unless the issues in which they will have decision-making input are clearly specified. As well, it was pointed out that even if employees owned equity in a company, the election and number of employee representatives on boards would have to take into account the fact that in some cases several unions, plants and different provincial laws would be involved.

53. Regardless of the model's structure, it was generally agreed that the success of employee participation in decision-making hinges on both parties' willingness, desire and interest in establishing a participation scheme. When employees have an ownership interest in the company, employers must be willing to exchange pertinent information to allow employees to fully participate in the decision-making process. On the other hand, testimony also stressed the fact that employees must be willing to merge their interests as owners with those of employers, and bear the risks associated with owning capital.

54. A major factor contributing to higher productivity performance is capital investment. For some businesses, particularly small and medium-sized companies, investment financing is a major impediment to expansion and greater efficiency. While it was generally agreed that employee participation in equity deserves much closer examination, several witnesses stressed the fact that employees' participation in equity has the potential to expand a company's equity capital base and thereby provide an internal source of investment financing. It was also mentioned that plans of this type can broaden an employee's understanding of, and interest in, the problems of financing business.

55. One of the provisions of Bill C-225 was for a special class of shares with pre-emptive rights on dividends to be made available to employees. Most representations were opposed to this concept. It was generally agreed that a special class of shares would likely hinder the capital-raising capacity of Canadian business. Other considerations related to equity participation raised by the public included the impact of widespread use of these plans on existing shareholders and, problems associated with determining share prices and share disposition in non-traded stock plans. With respect to the latter, some witnesses and other interested parties suggested that employee equity participation plans are more desirable in public companies because fewer problems exist and shareholders' rights are better protected.

56. Much of the testimony and a majority of the submissions presented to the Sub-Committee viewed the government's role in employee participation in profits, equity and decision-making as being one of encouragement and leadership. A majority of the witnesses were against mandatory action in this area. Frequent statements were made to the effect that compulsory measures would further strain industrial relations as well as reduce a plan's chances for success. Rather than imposing such measures on employers and

employees, many suggested the government could play a major role in promoting and educating interested groups and individuals. In the area of promotion, it was suggested that the Federal Government organize a national conference, establish a tripartite committee or establish a permanent task force to initiate discussion on the subject of employee participation in profits, equity and decision-making. In the area of education, one witness suggested that the Federal Government should find a way of making the public aware of successful cases of profit sharing by employees in business.

57. By and large, however, most of the representations made to the Sub-Committee viewed the government's role as being one of encouragement, primarily through the tax system. This would allow employers and employees a certain degree of flexibility to tailor plans to meet their individual needs. Some witnesses suggested raising employers' deductible contributions to DPSPs above the current limit of $3,500. Several took issue with the November 1981 budget provisions related to profit-sharing and stock purchase plans. For example, the Toronto Stock Exchange indicated that many listed companies are moving away from the loan subsidy stock purchase plan. Other representations pertaining to tax provisions included proposals for similar tax treatment as that afforded to ESOPs in the United States. Implementation of a share savings plan like that of Quebec and provisions for a registered share ownership plan along the lines of a registered retirement savings plan were also suggested.

58. Finally, in order to fully assess the benefits of employee participation in profits, equity and decision-making, most witnesses believed that we need to know much more about the subject than is presently known. As well, it was suggested that there is a need for more and better data. For example, the Toronto Stock Exchange is currently attempting to construct a data base on profit-sharing and stock purchase plans offered by companies listed on that exchange. This work should be completed within the year.

59. A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issues Nos. 1 to 4*) is tabled.

Respectfully submitted,

Céline Hervieux-Payette,
Chairperson

Appendix A

WITNESSES

The following individuals testified before the Sub-Committee:

INFORMAL MEETINGS

APRIL 28, 1982

From the Montreal Stock Exchange:

—Mr. Pierre Lortie, President

MAY 4, 1982

From the Toronto Stock Exchange:

—Ms. Pamela Sloan, Vice-President, Economic and Public Affairs

—Ms. Diane Urquhart, Director, Economics Department

MAY 5, 1982

From the University of Manitoba:

—Professor Roy H. Vogt, Acting Director, Economics Department

From the United Steel Workers of America:

—Mr. Emile Vallé, Member of the Union

OFFICIAL MEETINGS

MAY 12, 1982

From the Profit Sharing Council of Canada:

—Mr. Herb Brown, President

—Mr. Reginald C. Smith, Vice-President (Finance)

—Mr. Alex King, Director

MAY 26, 1982

From the l'"École des hautes études commerciales de Montréal":

—Mr. Jean-Marie Toulouse, Director

From the University of Ottawa:

—Professor Clinton Archibald, Department of Political Science

JUNE 2, 1982

From the "'Alliance des travailleurs du Québec":

—Mr. Jean J. Côté, Président

From Woods Gordon Management Consultants:

—Mr. Joe Buckley, Partner

—Mr. Tony Grant, Partner

—Mr. Jim Morrisey, Manager

JUNE 9, 1982

From the Canadian Federation of Independent Business:

—Mr. Jim Bennett, Director of Public Affairs

From Hayden Blake Inc. Business Consultants:

—Mr. W.D. Hyde, President

Appendix B

SUBMISSIONS

The following groups and individuals submitted written material (briefs, reports, statements) to the Committee:

Individuals

BERGERON, Lucien
BLEAU, Jean
BOONE, G.S.
CREIGHTON, Aquin; M.R.A.I.C.
CROW, Stanley
FORD, Mrs. James A.
KAHL, Alfred; Professor, University of Ottawa
MacDONALD, R.A.
NEIL, Allan E.
PEREL, Motty
RITCHIE, Bill; MLA, B.C.
SAPIRO, Cyril

Companies

BOMBARDIER INC.
CANADIAN GENERAL ELECTRIC
CULINAR INC.
EBERTS, E.G. INVESTOR RELATIONS ADVISORS
JOHN LABATT LTD.
NORMICK PERRON INC.
PCL CONSTRUCTION
PACIFIC WESTERN AIRLINES
PROPAR INSTITUTE
SAVAGE SHOES LIMITED
WADE REPRODUCTION SERVICES INC.

Other Organizations

CANADA JAYCEES
ECONOMIC COUNCIL OF CANADA
MONTREAL STOCK EXCHANGE
RETAIL COUNCIL OF CANADA

SHOP SMALL SHOP, INTERNATIONAL MARKETING BOARD
THE CANADIAN INSTITUTE OF PUBLIC REAL ESTATE COMPANIES (CIPREC)
THE CANADIAN MANUFACTURERS' ASSOCIATION

Appendix C

SUMMARY TABLE OF FEDERAL TAX PROVISIONS PERTAINING TO EMPLOYEE PROFIT-SHARING AND STOCK OWNERSHIP PLANS

Profit-Sharing Plans	*Major Tax Provisions*
1. Cash-Based Plans	—employer contributions are tax deductible and unlimited.
	—employee contributions are not tax deductible.
	—benefits received by employees are taxed at their respective marginal tax rates. However, tax on this benefit may be deferred if placed in a deferred income plan, such as a registered retirement savings plan.
2. Employee Profit-Sharing Plans (EPSPs)	—employer contributions are tax deductible and unlimited.
	—employee contributions are not tax deductible.
	—employee benefits are taxable in the year in which they are allocated.
	—when an individual withdraws amounts from the plan, there is no tax except for that on unrealized capital gains. If the individual elects to receive this in the form of money, then it is taxed at his marginal tax rate. If the individual elects to receive this in the form of property other than money, then tax is only incurred after its disposition and only one-half of the gain is taxable.
	—if an individual forfeits amounts which have already been taxed, then the individual is allowed a 15% tax refund on the amount forfeited.
3. Deferred Profit-Sharing Plans (DPSPs)	—employer contributions are tax deductible but may not exceed $3,500 less contribu tions made to a registered pension plan (on behalf of the same employee) or 20% of an employee's earnings over the year.

Profit-Sharing Plans	*Major Tax Provisions*
	—an employee may contribute a maximum amount of $5,500 per year, but this is not tax deductible. Over contributions are taxed at a rate of 1% per month and payable by the trust.
	—an employee does not pay tax on employer contributions and other income earned by the trust, while in trust.
	—on withdrawal of funds, employee benefits are subject to tax at the employee's marginal tax rate. A participant may elect to make withdrawals of equal annual amounts over a period of 10 years. Lumpsum payments are fully taxable but may be rolled over into an RRSP, another DPSP providing it has at least five members, or an income annuity contract to begin no later than the individual's 71st birthday and not have a term exceeding 15 years.
	—an employee may not claim a foreign tax deduction or dividend tax credit against realized property from a DPSP.
	—a trust is subject to full tax on non-qualified investments in addition to a special tax of 1% per month. When the value of foreign securities held by the trust exceeds 10% of the value of total trust property, the trust is also subject to a special tax of 1% per month on the excess. Finally, the trust is subject to a 50% tax on amounts forfeited when these amounts exceed the total sums of amounts returned to the employer and reallocated to employees.
4. Profit-Sharing Pension Plans	—annual employer contributions are tax deductible, but many not exceed $3,500 per employee.
	—employee contributions are tax deductible up to a maximum of $3,500 per year.
	—while contributions and investment income are in trust, the employee is not subject to tax.
	—lump-sum payments are taxed as ordinary income.
	—the trust is subject to a 1% tax per month on any foreign assets in excess of 10% of the total value of trust property.
Stock Purchase Plans	
1. Ordinary Payroll Deduction Plans	—in most cases brokerage fees are a deductible expense for employers.

	—employees are not taxed on the brokerage fee benefit.
	—employee contributions are not tax deductible.
2. Company Contribution Plans	—if the employer's contribution is made by way of treasury shares, then no deduction is allowed. If however the employer's contribution is made by way of purchasing shares in the market and extended to an employee by way of an employee benefit plan or employee trust, then the employer is usually allowed to deduct the contribution
	—employee contributions are not tax deductible.
	—the employer contribution is considered a benefit and the employee must pay tax either in the year the allocation is made or when the shares are actually acquired, depending on the characteristics of the plan.
3. Discount Stock Purchase Plans	—employers may not deduct the benefit provided to employees through stock options.
	—when an employee exercises an option then the deemed benefit (difference between the market and option price) is taxable in the year in which the shares are received.
	—in the case of stock options pertaining to Canadian-controlled private corporations, employees do not have to pay tax until the shares are sold, providing they are held for at least two years. In this event only one-half of the benefit is taxable.
	—employee contributions are not tax deductible.
4. Loan Subsidies	—employers may not deduct a loan subsidy provided to employees to purchase company stock.
	—employees are taxed on the difference between the market and subsidized rate of interest. However, employees are able to deduct an interest expense.

Appendix D

SELECTED BIBLIOGRAPHY

Benoît, Carmelle, "La participation ouvrière à l'entreprise au Québec", Le marché du travail, Centre de recherches et de statistiques sur ce marché du travail, avril 1982.

Burck, C.G., "There's More to ESOP than Meets the Eye", Fortune, March 1976, p. 128-72.

Connaghan, Charles J., Partnership or Marriage of Convenience, Labour Canada, 1976.

Côté, Marcel and Vasile Tega, La démocratie industrielle, Industrial Democracy, Les Presses H.E.C., 1980.

Conseil de planification et de développement du Québec, La participation dans l'entreprise au Québec, Québec, Editeur officiel du Québec, 1981.

Crispo, John, Industrial Democracy in Western Europe: A North American Perspective, Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1978.

D'Aragon, Pierre, et als. (ed.), La participation dans les entreprises, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, 1980.

Fanfani, Amintore, Le capitalisme, la solidarité sociale et la participation, Montréal, éd. Stanké, 1981.

Jain, Hem C., Worker Participation: Success and Problems, New York, Praeger, 1980.

Jecchinis, C.A., "Employee's Participation in Management; International Experiences and the Prospects for Canada", Relations industrielles, No. 34, 1979, p. 490-515.

Jochim, Timothy C., Employer Stock Ownership and Related Plans: Analysis and Practice, Westport, Conn., Quorum Books, 1982.

Latta, Geoffrey W., Profit-Sharing Employee Stock Ownership, Savings and Asset Formation Plans in the Western World, University of Pennsylvania, 1979.

Metzger, B.L., Pension, Profit-Sharing or Both? Profit-Sharing, Thrift and Stock Plans: Viable Supplements or Alternatives to Pension Plans, Evaston, Illinois, Profit-Sharing Research Foundation, 1975.

Metzger, B.L. and Jerome A. Colletti, Does Profit-Sharing Pay?, Evaston, Illinois, Profit-Sharing Research Foundation, 1971.

Morse, Geoffrey and David Williams, Profit-Sharing: Legal Aspects of Employee Share Schemes, London, Sweet and Maxwell, 1979.

Newton, Keith, The Theory and Practice of Industrial Democracy: A Canadian Perspective, Economic Council of Canada Discussion Paper No. 94, August, 1977.

Nightingale, Donald V., Profit-Sharing and Employee Ownership: A Review and Appraisal, A Report to the Employment Relations Branch of Labour Canada, 1980.

Nightingale, Donald V., "Profit-Sharing: Meeting Today's Business Challenges", The Business Quarterly, Spring 1980, p. 74-81.

Ohashi, T.M. and T.P. Roth, Privatization Theory and Practice, The Fraser Institute, 1980.

O'Toole, James, "The Uneven Record of Employee Ownership", Harvard Business Review, Nov.-Dec. 1979, p. 185-97.

Roberts, Benjamin C., Hideaki Okamoto and George C. Lodge, Collective Bargaining and Employee Participation in Western Europe, North America and Japan, The Trilateral Commission, 1979.

Sudreau, Pierre, La réforme de l'entreprise, Paris, La Documentation Française, 1975.

Thimm, Alfred L., "How Far Should German Co-determination Go?", Challenge, July-August, 1981, p. 13-22.

Witten, Mark, "Employees Can be Partners Too", Canadian Business Quarterly, November, 1979, p. 82-93.

MINUTES OF PROCEEDINGS

TUESDAY, JUNE 15, 1982
(11)

[*Translation*]

The Sub-committee to promote profit-sharing by employees in business of the Standing Committee on Finance, Trade and Economic Affairs met this day *in camera* at 9:40 o'clock a.m., the Chairperson, Mrs. Hervieux-Payette, presiding.

Members of the Committee present: Mrs. Hervieux-Payette and Mr. Thomson.

In attendance: Messrs. Kevin Kerr and Gilles Gauthier, Research Branch, Library of Parliament.

The Sub-committee resumed consideration of its Order of Reference, Thursday, February 25, 1982. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, April 17, 1982, Issue No. 1*).

The Sub-committee proceeded to the consideration of the draft report on profit-sharing by employees in business.

At 11:20 o'clock a.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, JUNE 22, 1982
(12)

The Sub-committee to promote profit-sharing by employees in business of the Standing Committee on Finance, Trade and Economic Affairs met this day *in camera* at 9:40 o'clock a.m., the Chairperson, Mrs. Hervieux-Payette, presiding.

Members of the committee present: Mr. Evans, Mrs. Hervieux-Payette, Messrs. Murphy and Thomson.

In attendance: Messrs. Kerr and Gauthier, Research Branch, Library of Parliament.

The Sub-committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1982. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, April 17, 1982, Issue No. 1*).

The Sub-committee resumed consideration of its draft report on profit-sharing by employees in business.

At 12:18 o'clock p.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, JUNE 29, 1982
(13)

The Sub-committee to promote profit-sharing by employees in business of the Standing Committee on Finance, Trade and Economic Affairs met this day *in camera* at 9:40 o'clock a.m., the Chairperson, Mrs. Hervieux-Payette, presiding.

Members of the committee present: Mrs. Hervieux-Payette, Messrs. Murphy and Thomson.

In attendance: Messrs. Kerr and Gauthier, Research Branch, Library of Parliament.

The Sub-committee resumed consideration of its Order of Reference dated Thursday, February 25, 1982. (*See Minutes of Proceedings and Evidence, Wednesday, April 17, 1982, Issue No. 1*).

The Sub-committee resumed consideration of its draft report on profit-sharing by employees in business.

Upon motion of Mr. Thomson, the report of the Sub-committee as amended was carried.

Ordered,—That the Chairperson report to the Standing Committee.

Agreed,—That the report be printed within turnover format and green special cover.

At 9:58 o'clock a.m., the Sub-committee adjourned to the call of the Chair.

Jacques Lahaie
Clerk of the Sub-Committee

STANDING COMMITTEE ON FINANCE, TRADE AND ECONOMIC AFFAIRS

MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, JULY 8, 1982

EXTRACT:

Mr. Bloomfield moved,—That the First Report of the Sub-committee on Profit-Sharing by Employees in Business be concurred in.

That the Chairperson of the Sub-committee present the Report as the Committee's Fifteenth Report to the House.

That the Sub-committee print an additional 1,000 copies of Issue No. 5 of its Minutes of Proceedings and Evidence, with a special cover.

The question being put on the said motion, it was agreed to.

ATTEST

J.M. Robert Normand,
Clerk of the Committee.

CANADA

INDEX

SUBCOMMITTEE ON

Employee Profit Sharing

OF STANDING COMMITTEE ON
FINANCE, TRADE AND ECONOMIC AFFAIRS

HOUSE OF COMMONS

Issues 1-5 • 1982 • 1st Session • 32nd Parliament

Chairman: Mrs. Céline Hervieux-Payette

28875

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from Canadian Government Publishing Center, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

INDEX

HOUSE OF COMMONS COMMITTEES—OFFICIAL REPORT

FIRST SESSION—THIRTY-SECOND PARLIAMENT

Abbreviations: A. = Appendices. Amdt. = amendment. M. = motion. S.O. = standing order.

DATES AND ISSUES

—1982—

March: 30th, 1.

April: 7th, 8th, 1.

May: 4th, 5th, 12th, 1; 26th, 2.

June: 2nd, 3rd, 3; 9th, 4; 15th, 22nd, 29th, 5.

Alberta Health Care Insurance, *see* Productivity

Alliance des Travailleurs du Québec
Profit sharing plans, position, 3:5-11
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Aluminum industry, *see* Supreme Aluminum Industries Limited

Appendices
Improved Productivity Sharing (IMPROSHARE), 3A:11-24, 70-4
Industrial democracy, 2A:4-31
Productivity, 3A:8-10, 26-58
Profit sharing plans, 2A:1-13; 3A:4-7, 59-69

Archibald, Mr. Clinton (Professor, Political Science Department, University of Ottawa)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 2:15-21; 2A:1-13, 32-41

Balais de Saint-Jérôme, employee share ownership plan, participation, 2:7

Bankruptcy, *see* Employee share ownership plans

Banque Nationale, *see* Businesses—Decision-making

Bell Canada, employee share ownership plan, participation, 2:4

Bennett, Mr. Jim (Director of National Affairs, Canadian Federation of Independent Business)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 4:4-9

Bills, *see* titles of particular bills
C-225. Employee Profit Sharing (subject matter). Mrs. Hervieux-Payette

Brown, Mr. Herb (President, Profit Sharing Council of Canada)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 1:10-2, 25-9

Buckley, Mr. Joe (Partner, Woods Gordon Management Consultants Firm)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 3:12-3, 22-8

Budget, Nov. 12/81, *see* Income tax—Deferred profit sharing plans

Budget, June 28/82, *see* Profit sharing plans—Income tax incentives

Businesses
Decision-making
Employee participation, 1:16-20; 2:5-9, 13, 17; 3:7, 20-1; 4:5-7, 14-5
Banque Nationale, role, 3:7-10
See also Canadian Federation of Independent Business; Japan
Management participation, 1:17-20; 2:7-9, 13, 16-7
Share creation, 4:8
See also Profit sharing plans—Participation; Technology

Caisses populaires, profit sharing plans, participation, 2:12, 18

Canadian Federation of Independent Business
Businesses, decision-making, employee participation, 4:5
Employee share ownership plans, 4:4-5
Profit sharing plans, position, 4:4-7
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Canadian National Railways, *see* Productivity

Canadian Tire Corporation, profit sharing plan, participation, 1:19

Central Dynamics Ltd., *see* Productivity

Chairman and Vice Chairman, decisions and statements, *see* Procedure and decisions of the Chair

Committees, Parliamentary, role, 4:4, 16

Corporations, *see* Businesses; Employee stock options; United States

Côté, Mr. Jean J. (President, Alliance des travailleurs du Québec)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 3:5-12

Crown corporations, *see* Productivity

Deferred profit sharing plans (DPSP), *see* Income tax

Economic Council, *see* Profit sharing plans

Economic policy, 2:19

Employee Profit Sharing Bill—C-225 (subject matter). Mrs. Hervieux-Payette
Consideration, 1:9-30; 2:4-22; 3:5-29; 4:4-20; 5:3-36

Employee share ownership plans
Bankruptcy, employee control option, 4:13
Collective, 2:6-7, 10
Income tax incentives, 1:21-6; 3:14-6
Liquidity, deficiency, 1:14-5; 4:8
Losses, sharing, 1:15
Motivation, 1:18-21
Shares, private, valuation, 1:15-6; 2:7; 3:14-5
Trust, holding shares, 1:15, 22-4; 2:6-7; 3:10; 4:6
See also Balais de Saint Jérôme; Bell Canada; Canadian Federation of Independent Business; F.X. Pelchat et Fils Incorporé; Income tax—Deferred profit sharing plans; Laflamme, R. & Frère Inc.; Lake Ontario Steel Company Limited; Supreme Aluminum Industries Limited; Sweden; TransCanada Industries

Employee stock options
Corporations, 3:14-6
Income tax, incentives, 3:15-6

Employee stock ownership plans, *see* United States

F.X. Pelchat et Fils Incorporé, employee share ownership plan, participation, 2:10, 13-4

Firestone Canada Inc. Improved Productivity Sharing (IMPROSHARE), participation, 3:23

Forest industry, *see* TransCanada Industries; Laflamme, R. & Frère Inc.

France, profit sharing plans, committee of enterprise model, 4:4

Grant, Mr. Tony (Partner, Woods Gordon Management Consultants Firm)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 3:19-21

Hawthorne experiment, *see* Productivity

Hayden Blake Inc. Business Consultants, *see* Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Hervieux-Payette, Mrs. Céline (L—Montreal-Mercier; Parliamentary Secretary to Solicitor General; Chairman)
Election as Chairman, 1:4
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 1:9-10, 28-30; 2:8-15, 20-2; 3:8-12, 26-9; 4:8-9, 19-20

Huskey Injection Molding Systems Ltd., profit sharing plan, participation, 1:28-9

Hyde, Mr. W.D. (President, Hayden Blake Inc. Business Consultants)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 4:10-20

Improved Productivity Sharing (IMPROSHARE), 3:22-6; 3A:11-24, 70-4
See also Firestone Canada Inc.; Rubber Workers; United Auto Workers; United States; United Steel Workers

Income tax
Deferred profit sharing plans (s. 147), 1:10-4
Budget, Nov. 12/81, amending, 1:11, 3:18
Employee share ownership plans, combining, 1:13-6, 29
Employees, effects, 3:16-7
Employer contributions, maximum, 1:14, 29; 3:16
Investments, eligibility, 1:13-4
Pension plans, comparing, 1:14-5, 29; 3:17
Profit sharing plans, current status, 1:13-6, 26
Incentives
Registered retirement savings plans, 3:17; 4:6-8
See also Employee share ownership plans; Employee stock options; Profit sharing plans

Industrial democracy, 2A:14-31

Industry, Trade and Commerce Department, *see* Investment, Canadian

Insurance Corporation of British Columbia, *see* Productivity

Investment, Canadian
Encouraging, 4:7-8
Industry, Trade and Commerce Department, role, 2:21
Regional Economic Expansion Department, role, 2:21, 3:8

Japan
Businesses, decision-making, employee participation, 3:7, 13
Productivity, quality circles, 4:19-20

Kilgour, Mr. David (PC—Edmonton-Strathcona)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (profit sharing), 2:8-11, 14-5, 18-9
Points of order, documents, appending, 2:15
Points of order, witnesses, time allocation, 2:14-5

King, Mr. Alex (Director, Profit Sharing Council of Canada)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 1:17-30

Labour relations
Labour Code, 2:18-20
See also Profit sharing plans

Laflamme, R. & Frère Inc., employee share ownership plan, participation, 3:6-8

Lake Ontario Steel Company Limited, profit sharing plan and employee share ownership plan, sponsoring, 1:13

"Management By Objective", 2:4; 4:5

Maslow thesis, *see* Productivity

Morrissey, Mr. Jim (Manager, Woods Gordon Management Consultants Firm)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 3:14-9

Murphy, Mr. Rod (NDP—Churchill)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 1:9, 25-7; 3:8, 11
Point of order, witnesses, expenses, 1:9

Order of Reference, Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 1:3

Organizations/individuals appearing and briefs submitted
Alliance des travailleurs du Québec, 3:5-12
Archibald, Mr. Clinton, 2:15-21; 2A:1-13

Organizations/individuals appearing and briefs...—*Cont.*
Canadian Federation of Independent Business, 4:4-9
Hayden Blake Inc. Business Consultants, 4:10-20
Library of Parliament Research Staff, 2A:14-31
Profit Sharing Council of Canada, 1:10-30
Toulouse, Mr. Jean-Marie, 2:4-14
Woods Gordon Management Consultant Firm, 3:12-28; 3A:1-74

Pension plans, *see* Income tax—Deferred profit sharing plans; Registered retirement savings plans

Procedure and decisions of the Chair
Documents
Appending to minutes and evidence, 2:15, 22, agreed to, 3; 3:25-6, agreed to, 3
Availability to members, 3:11, 25; 4:9
Briefs, distribution in both official languages, 1:4, agreed to
Media promoting, 3:26-7
Election of Chairman and Vice Chairman, Ms. (Mr. Thomson; Mr. Murphy), 1:4, agreed to
In camera meetings, 1:10, 30, agreed to, 8; 5:38
Meetings, adjourning, division bells ringing, 3:13
Meetings, scheduling, Chairman arranging in consultation with members, 1:4, agreed to
Printing, minutes and evidence, 1:4, agreed to
Quorum, meeting and printing evidence without, 1:4, 8, agreed to
Report to Committee, presentation by Chairman, 5:38
Witnesses
Appearance before Subcommittee, 1:5-6, agreed to
Time allocation, 2:14-5
Expenses, Subcommittee paying, M. (Mr. Murhpy), 1:8-9, agreed to

"Process Change", *see* Productivity

Productivity
Alberta Health Care Insurance, 3:21
Canadian National Railways, 3:21
Central Dynamics Ltd., 3:21
Crown corporations, 4:17
Government, role, 4:15-7
Hawthorne experiment, 4:12-4
Insurance Corporation of British Columbia, 3:21
Maslow thesis, 4:12, 18
"Process Change", 3A:26-58
Profit motive, 4:11-5
Quality of work life, 1:18, 27; 3:20-1; 4:18
Scanlon plan, 4:11-3, 18
Socio-technical approach, 3:20-1; 3A:8-10; 4:11-5
See also Employee share ownership plans—Motivation; Improved Productivity Sharing (IMPROSHARE); Japan; Profit sharing plans—Motivation; United States

Profit Sharing Council of America, 1:10-1, 26

Profit Sharing Council of Canada
Historical background, 1:10, 26-7
Membership, 1:11, 25-7
Profit sharing plans, position, 1:12-7, 20, 26, 29
Role, 1:10-2, 26-7; 2:12
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted

Profit sharing plans, 2A:1-13; 3A:4-7, 59-69
Committee, establishing, 3:12; 4:9
Corporate power structure, effect, 2:6, 17
Definitions, 2:4-5
Economic Council study, 2:8
European model, 2:5, 13
Incentives, grants, 2:21; 3:25

Note: See page 1 for Dates and Issues

Profit sharing plans—*Cont.*
Income tax incentives
Active, 1:21, 29; 2:16, 20-1; 3:14-8, 25; 4:6-8
Budget, June 28/82, 2:11
Disuse, 3:18-9
Passive, 3:14, 17
Small business, 2:12, 16
Labour relations, 1:18-20; 2:8-9, 15-7; 3:6-7, 20; 4:8, 15
Legislation, mandatory, 1:12, 16-7; 2:16-8; 3:23-4; 4:9
Legislative alternatives, profit sharing companies act, proposing, 2:12-3
Motivation, 1:14-20; 2:9, 17-8; 3:7, 20-1; 4:6, 10
Participation
Business owners, 1:29-30; 2:5, 9-13
Contractual arrangement, 2:7, 12-3, 17
Employees, 1:27; 2:6, 15; 3:18-21
Voluntary/compulsory, 1:16; 4:5-7
Management, 2:5, 9-13, 18
Disincentives, 2:12-3; 3:18-9; 4:7-8
"Top-hat" plans, 1:25-8
Unions, 2:6-7, 13, 20; 3:6-9
Profit sharing employee advisory committees, 1:18; 2:18
Profits, distribution, 1:16-7, 28; 2:13-6
Promotion, 1:11-2, 17-9, 26-8; 3:24-7; 4:6-7
Conference, government sponsoring, 2:20; 3:27-8
Press release, 3:26-7
Quebec government, incentives, 2:21; 3:7
Statutory basis, *see* Income tax
United States, comparison, 2:13
Withdrawal provision, 2:7
See also Alliance des travailleurs du Québec; Caisses populaires; Canadian Federation of Independent Business; Canadian Tire Corporation; France; Huskey Injection Molding Systems Ltd.; Income tax—Deferred profit sharing plans; Lake Ontario Steel Company Limited; Profit Sharing Council of Canada; Rumble Equipment Limited; West Germany; Woods Gordon Management Consultants Firm

Profits, *see* Productivity; Profit sharing plans

Quality of work life, *see* Profit sharing plans

Quebec, *see* Profit sharing plans

Regional Economic Expansion Department, *see* Investment, Canadian

Registered retirement savings plans, *see* Income tax—Incentives

Reports to Committee, first, 3:3; final, 5:3-36
Subcommittee recommendations, 4:9
See also Procedure and decisions of the Chair; Sucommittee

Rubber workers, Improved Productivity Sharing (IMPROSHARE), participation, 3:23

Rumble Equipment Limited, profit sharing plan, participation, 1:28

Scanlon plan, *see* Productivity

Small business, *see* Profit sharing plans—Income tax incentives

Smith, Mr. Reginald (Vice President (Finances), Profit Sharing Council of Canada)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 1:12-7

Steel industry, *see* Lake Ontario Steel Company Limited

Subcommittee
Advertising for purposes of inviting submissions, M. (Mr. Murphy), 1:6, agreed to
Name, 1:4, agreed to
Order of reference, items 2 and 4, emphasizing, 1:5, agreed to
Report to Committee
Adopting as amended, M. (Mr. Thomson), 5:38, agreed to
Order of reference, reporting deadline, 3:3, agreed to, 4:9
Printing, special edition, 5:38, agreed to
Staff, hiring, 1:4, agreed to
Studies, making available, 1:8, agreed to
Studies, staff preparing, 1:4-6, agreed to

Supreme Aluminum Industries Limited, employee share ownership plan, participation, 1:10

Sweden, employee share ownership plans, 4:5

Technology, businesses, implementation, subsidizing, 3:26

Thomson, Mr. John (PC—Calgary South; Vice Chairman)
Election as Vice Chairman, 1:4
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 1:9-10, 20-5, 29; 3:8-19, 24-8; 4:6-10, 14-8
Points of order
Documents, appending, 3:25-6
In camera meeting, 1:10
Meetings, adjourning, 3:13
Subcommittee, report, 4:9

"Top-hat" plans, *see* Profit sharing plans—Participation

Toulouse, Mr. Jean-Marie (Director, École des hautes études commerciales de Montréal)
Employee Profit Sharing Bill (C-225) (subject matter), 2:4-14

TransCanada Industries, employee share ownership plan, participation, 3:6-10

Unions, *see* Improved Productivity Sharing (IMPROSHARE); Profit sharing plans—Participation

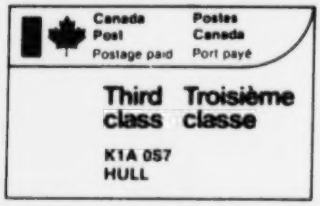
United Auto Workers, Improved Productivity Sharing (IMPROSHARE), participation, 3:23

United States
Corporations, financing, conventional, 1:22
Corporations, financing, employee stock ownership plans, 1:22-5
Employee stock ownership plans, 1:20-6; 2:13
See also above Corporations
Improved Productivity Sharing (IMPROSHARE), 3:22-3
Profit sharing plans, legislation, 1:26
See also Profit sharing plans

United Steel Workers, Improved Productivity Sharing (IMPROSHARE), participation, 3:23

West Germany, profit sharing plans, 2:4, 8-9, 19; 4:6

Woods Gordon Management Consultant Firm
Profit sharing plans, position, 3:12-3, 19, 24
Role, 3:12-3
See also Organizations/individuals appearing and briefs submitted



If undelivered, return COVER ONLY to:
Canadian Government Printing Office,
Supply and Services Canada,
45 Sacre-Coeur Boulevard,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

En cas de non-livraison,
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:
Imprimerie du gouvernement canadien,
Approvisionnements et Services Canada,
45, boulevard Sacré-Coeur,
Hull, Quebec, Canada, K1A 0S7

Available from the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Quebec, Canada K1A 0S9

RAPPORT DU SOUS-COMITÉ

VISANT À PROMOUVOIR LA PARTICIPATION DES EMPLOYÉS AUX PROFITS DES ENTREPRISES

COMITÉ PERMANENT
DES
FINANCES, DU COMMERCE ET DES QUESTIONS ÉCONOMIQUES

SOUS-COMITÉ

VISANT A PROMOUVOIR LA PARTICIPATION DES EMPLOYÉS AUX PROFITS DES ENTREPRISES

PRÉSIDENTE: Mme Céline Hervieux-Payette Lib., (Montréal-Mercier), Qué.

VICE-PRÉSIDENT: M. John Thomson, P.C., (Calgary-Sud), Alberta.

M. Rod Murphy, NPD, (Churchill) Manitoba
M. John Evans, Lib., (Ottawa-Centre) Ontario

PERSONNEL

M. Kevin Kerr, Services des recherches, Bibliothèque du Parlement

M. Gilles Gauthier, Services des recherches, Bibliothèque du Parlement

Jacques Lahaie

Greffier du Sous-comité

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule nº 5

Le mardi 15 juin 1982
Le mardi 22 juin 1982
Le mardi 29 juin 1982

Présidente: Mme Hervieux-Payette, député

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 5

Tuesday, June 15, 1982
Tuesday, June 22, 1982
Tuesday, June 29, 1982

Chairperson: Mrs. Hervieux-Payette, M.P.

Procès-verbaux et témoignages du Sous-comité

Visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises

du Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques

Minutes of Proceedings and Evidence of the Sub-committee

To Promote Profit-sharing by Employees in Business

of the Standing Committee on Finance, Trade and Economic Affairs

---

CONCERNANT:

Ordre de renvoi

Y COMPRIS:

Rapport final

RESPECTING:

Order of Reference

INCLUDING:

Final Report

Première session de la
trente-deuxième législature, 1980-1981-1982

First Session of the
Thirty-second Parliament, 1980-81-82

Publié en conformité de l'autorité de l'Orateur de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada

En vente: Centre d'édition du gouvernement du Canada, Approvisionnements et Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Published under authority of the Speaker of the House of Commons by the Queen's Printer for Canada

Available from Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services Canada, Hull, Québec, Canada K1A 0S9

Le Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques à l'honneur de présenter son

QUINZIÈME RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du vendredi 3 juillet 1981, votre Comité a confié à un Sous-comité l'étude de l'objet du Bill C-225, Loi favorisant la participation des employés aux profits des entreprises.

Le Sous-comité a présenté son rapport final au Comité. Votre Comité a adopté ce rapport sans y apporter de modifications et demande que le gouvernement étudie l'opportunité d'appliquer la recommandation qui s'y trouve. Le texte intégral du rapport apparaît dans le fascicule n° 5 du Sous-comité.

TABLE DES MATIÈRES

		Page
	Introduction	7
Chapitre 1	Buts et objectifs des régimes de participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision	11
Chapitre 2	Modèles de régimes de participation des employés au Canada	13
Chapitre 3	Modèles de régimes de participation des employés dans le monde occidental	19
Chapitre 4	Opinion publique sur la participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision	25
Annexe A	Liste des témoins	29
Annexe B	Liste des présentations	31
Annexe C	Résumé des dispositions fiscales fédérales concernant les régimes de participation des employés aux bénéfices et aux régimes d'acquisition d'actions	33
Annexe D	Bibliographie	37

INTRODUCTION

Le 25 février 1982, le Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques a créé par résolution un Sous-comité composé de quatre membres chargés d'examiner le sujet du bill C-225, Loi visant à promouvoir la participation des employés aux profits et à la gestion des entreprises.

Le bill C-225 a été adopté en première lecture le 2 mai 1980. Son objectif fondamental est d'améliorer les relations employeur-employés et de relever la productivité des entreprises. A cette fin, le bill propose de modifier l'article 24 de la Loi sur les corporations commerciales canadiennes afin d'exiger de toute société constituée au niveau fédéral ayant plus de 100 employés d'émettre une classe d'actions réservée exclusivement à ses employés. Les détenteurs de ces actions auraient droit de recevoir, avant les détenteurs d'actions ordinaires, des dividendes qui seraient versés sous forme d'espèces, de droits de propriété ou d'actions entièrement payées de la société.

De plus, le bill C-225 propose de modifier l'article 97 de la Loi sur les corporations commerciales canadiennes afin d'obliger toute société ayant plus de 100 employés d'élire deux employés au conseil d'administration. En outre, il faudrait que les résolutions adoptées par le conseil concernant le versement de dividendes ou la répartition de biens ou d'argent de la société soient acceptées aux deux tiers.

Le mandat du Sous-comité était le suivant:

(1) Etudier les moyens selon lesquels le gouvernement du Canada pourrait améliorer la connaissance de ses citoyens concernant notre système économique en expliquant la fonction fondamentale du financement des entreprises;

(2) Etudier et faire les recommandations nécessaires sur les modèles de participation encouragés par d'autres gouvernements au Canada ou à l'étranger, tout en examinant les effets particuliers de la redistribution des profits sous forme d'actions remises aux employés;

(3) Etudier et faire les recommandations nécessaires pour que la structure fiscale des gouvernements ainsi que les divers mécanismes de financement des entreprises soient examinés en vue d'améliorer la productivité des investissements;

(4) Etudier d'autres formules de participation des employés aux conseils d'administration et à la prise des décisions d'une compangie en général.

L'on a convenu, dans le contexte du bill C-225, que le mandat du Sous-comité était très étendu et l'on s'est accordé pour mettre l'accent sur les points (2) et (4). Cela signifiait que le Sous-comité s'intéresserait surtout à la participation financière des employés selon des modèles de participation aux bénéfices et à la propriété ainsi qu'à la participation des employés à la prise de décision.

Au cours du mois d'avril et pendant la première semaine de mai (Phase I), le Sous-comité a rencontré des représentants des Bourses de Montréal et de Toronto, des représentants de syndicats et des spécialistes des domaines de la participation aux bénéfices et de la prise de décision. Cela a permis aux membres du Sous-comité, dans un contexte non officiel, de se familiariser avec les éléments du dossier avant la tenue des audiences publiques (Phase II).

Par une campagne de publicité à travers le Canada, le Sous-comité a invité les personnes ou groupes intéressés à faire parvenir un mémoire écrit traitant de la participation des employés aux profits des entreprises. Le nombre de mémoire reçu s'est élevé à 30. Le Sous-comité a commencé ses audiences publiques au cours de la deuxième semaine de mai et, durant cette période, il a reçu des témoignages de plusieurs personnes intéressées, parmi lesquelles se trouvaient des représentants du milieu des affaires et des syndicats. Toutefois, en raison d'un échéancier très strict, les audiences publiques se sont terminées à la mi-juin afin de permettre au Sous-comité de préparer son rapport.

Dans leurs présentations, la plupart des intéressés ont manifesté leur appui aux objectifs globaux du bill C-225, tout en s'opposant assez fermement aux dispositions du projet de loi qui visent à créer une catégorie spéciale d'actions avec droit prioritaire aux dividendes et à celles qui imposent la représentation d'employés aux conseils d'administration. En général, on semble d'accord pour définir le rôle du gouvernement comme étant de favoriser et de collaborer plutôt que d'imposer certaines mesures.

Le message très clair que le Sous-comité a reçu au cours des audiences publiques fut que le Canada avait beaucoup à gagner de l'établissement de régimes de participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision des entreprises. Le Sous-comité partage également cet avis. Malheureusement, le Sous-comité n'a pu toutefois examiner tous les aspects de cette vaste question. Il soumet donc la recommandation suivante.

Recommandation

Les membres du Sous-comité visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises recommandent que le Parlement du Canada établisse un groupe d'étude parlementaire chargé d'entreprendre une étude exhaustive de la participation des

employés aux bénéfices, au capital-actions, et à la prise de décision et qu'il fasse rapport de ses constatations au bout d'une année.

Cette question suppose divers éléments d'ordre pratique et économique. Si le groupe d'étude parlementaire est effectivement mis sur pied, son étude pourrait comprendre: la répercussion des régimes de participation des employés aux bénéfices et à l'actionnariat sur diverses variables économiques; leur portée sur l'avoir des actionnaires existants; le traitement devant s'appliquer aux titres cotés en bourse et ceux qui ne le sont pas; l'utilisation des mesures fiscales et d'autres mécanismes de stimulation; les aspects juridiques; les moyens d'aider les sociétés, spécialement les petites et moyennes entreprises, à réunir des capitaux; d'autres régimes d'amélioration de la productivité et enfin des moyens de favoriser la communication et la collaboration entre employeurs et employés.

Les membres du Sous-comité tiennent enfin à exprimer leur gratitude à tous ceux qui ont pris le temps de faire connaître leurs opinions au Sous-comité. Quant à tous ceux qui s'étaient préparés à nous exposer leur point de vue mais qui pour une raison ou pour une autre n'ont pu le faire, nous leur exprimons notre regret de n'avoir pu prolonger nos délibérations sur la question.

Notre rapport est divisé en quatre sections:

1) les buts et objectifs des régimes de participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision
2) un aperçu des modèles de régimes de participation des employés au Canada
3) les autres modèles de régimes de participation des employés dans le monde occidental
4) les principaux points soulevés lors des représentations faites par le public devant le Sous-comité

Chapitre 1

BUTS ET OBJECTIFS DE LA PARTICIPATION DES EMPLOYÉS AUX BÉNÉFICES, AU CAPITAL-ACTIONS ET À LA PRISE DE DÉCISION

---

1. On définit la participation des employés aux bénéfices comme étant un arrangement en vertu duquel un employeur répartit, annuellement ou plus fréquemment, une partie des bénéfices, habituellement un pourcentage fixe, sous forme d'espèces ou de biens d'autre nature à ses employés. La participation au capital-actions est une disposition selon laquelle un employeur offre à ses employés une partie du capital-actions de l'entreprise. Enfin, la participation à la prise de décision prend la forme d'un accord permettant aux employés d'avoir voix au chapitre sur les questions qui concernent l'exploitation de la société qui les emploie. La participation dans ce contexte peut se faire à plusieurs niveaux, de l'atelier jusqu'au conseil d'administration. Dans ce dernier cas, les employés peuvent participer à des décisions qui touchent les aspects généraux de la gestion d'une entreprise. Quant à la participation aux décisions au niveau de l'atelier, l'employé a voix au chapitre au sujet de questions qui concernent directement le cadre de travail et la production.

2. Depuis 1976, la croissance de la productivité au Canada, exprimée en produit national brut par personne employée, s'est sensiblement ralentie. En 1976 en effet, la productivité avait augmenté de 3,71 p. 100 par rapport à l'année précédente. Depuis lors toutefois, les pourcentages d'augmentation annuels de la productivité ont été en-deçà de 1 p. 100 et l'on a même enregistré une décroissance de 1,62 p. 100 et de 1,19 p. 100 en 1980 et 1981 respectivement. Signalons sous ce rapport que la croissance annuelle moyenne de la productivité dans les années d'après-guerre était de l'ordre de 2,5 p. 100. Ainsi exprimée, la productivité rend compte de tous les facteurs de production et ne mesure pas seulement l'effort des employés dans le milieu de travail. De tous les nombreux facteurs qui influent sur la croissance de la productivité, les immobilisations sont certes un des principaux. Depuis 1976, à l'exception de 1980, on a enregistré des variations négatives dans le pourcentage annuel de formation de capital net dans les entreprises tant gouvernementales que privées.

3. De sérieuses inquiétudes ont également été exprimées à l'égard du type de relations de travail pratiquées au Canada. Le niveau des conflits de travail au Canada, exprimé par le nombre de jours-hommes perdus à cause de grèves et de lock-out, continue d'être un des plus élevés du monde occidental.

4. La participation des employés aux bénéfices, au capital-actions, et à la prise de décision apparaît alors comme une solution partielle à ces problèmes. En effet, l'établissement d'un lien direct entre les gains de l'employé et le rendement de l'entreprise, peut être une incitation puissante à l'amélioration des résultats et de la productivité. De plus, la participation peut engendrer une diminution des frais de production en entraînant une baisse du gaspillage, du roulement et de l'absentéisme.

5. La participation des employés aux bénéfices et à la prise de décision peut aussi améliorer les relations de travail. Placés dans un cadre de travail qui insiste sur la communication, la collaboration et le travail d'équipe, et qui est donc moins conflictuel, employeurs et employés peuvent donner davantage d'eux-mêmes.

6. La participation des employés au capital-actions peut également fournir aux entreprises une source supplémentaire de capitaux, améliorant ainsi leur capacité de réunir des fonds. De même, l'élargissement du droit de propriété contribue à intéresser davantage les employés aux opérations financières de l'entreprise et les aide à mieux comprendre le fonctionnement d'ensemble de notre régime économique.

7. Enfin, les régimes de participation au capital-actions constituent pour les employés un moyen d'acquérir des biens de capital et ainsi de partager les risques et les récompenses découlant de leur investissement. La participation aux profits des entreprises peut également fournir aux employés une source additionnelle de revenu alors qu'ils travaillent ou sont à leur retraite.

8. Une majorité des mémoires et des témoignages présentés au Sous-comité ont justifié leur appui à un accroissement des régimes de participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision en invoquant les avantages dont nous venons de faire état. Malheureusement, il n'y a pas de preuve formelle que des avantages découleraient nécessairement de ces plans de participation. En raison d'un échéancier trés serré, le Sous-comité n'a pu entreprendre une évaluation rigoureuse des avantages potentiels et de questions connexes.

Chapitre 2

MODÈLES DE RÉGIMES DE PARTICIPATION DES EMPLOYÉS AU CANADA

1. Participation des employés à la prise de décision

9. Au Canada, les employés influencent, jusqu'à un certain degré, les décisions qui touchent leur cadre de travail par la voie des négociations collectives. Ce processus a grandement évolué au fil des ans et les conventions collectives actuelles renferment généralement tout un éventail de dispositions qui touchent par exemple aux avantages sociaux, au traitement, au maintien du revenu, aux congés, aux heures de travail, aux mises en disponibilité, aux conditions de travail et à la sécurité. Les décisions prises sur ces questions sont l'aboutissement de négociations entre employeurs et employés qui, de par leur nature, se déroulent généralement dans un contexte de confrontation.

10. Malgré une certaine vague de résistance au changement, cette façon de prendre des décisions constitue un aspect très puissant et souvent nuisible de la vie économique au Canada. En outre, la négociation collective ne touche qu'à peine plus de 35 p. 100 de la main-d'oeuvre payée non agricole, ce qui exclut par conséquent un grand nombre de salariés. Depuis le début des années 1970 l'on s'intéresse donc à la nécessité de réduire les conflits de travail et de favoriser une meilleure collaboration dans le milieu du travail. Certains ont proposé d'importer un modèle comme celui utilisé en Allemagne de l'Ouest. La démocratie industrielle dans ce pays a pour nom cogestion et désigne une forme de prise de décision entre employeurs et employés qui insiste sur le concensus grâce à la consultation.

11. Signalons toutefois que la cogestion n'a pas remplacé le processus de négociations collectives en Allemagne de l'Ouest. Les questions litigieuses, notamment les salaires, font généralement l'objet de négociations collectives. Avant de juger de l'applicabilité de la cogestion au Canada, il faut se rappeler que ce modèle de gestion a été adopté pour répondre à des conditions particulières à l'Allemagne de l'Ouest. Les syndicats de ce pays sont en effet très centralisés et le degré de représentation accordé aux employés au niveau local est de

beaucoup moindre à celui dont jouissent les employés syndiqués au Canada. C'est donc pour cette raison que les employés ouest-allemands ont tenté de s'emparer d'une partie du pouvoir décisionnel au niveau local en essayant la voie de la représentation au niveau du conseil d'administration et de l'atelier.

12. En 1976, l'auteur d'une étude commandée par le ministère du Travail en vue d'étudier des façons d'améliorer les relations de travail au Canada, Charles J. Connaghan, a proposé la formation d'un organisme décisionnel multipartite au niveau national, une participation accrue des travailleurs et de la direction à des questions concernant la législation du travail, l'élaboration d'une structure de négociation centralisée, de préférence au niveau de l'industrie, et une participation accrue au niveau de l'atelier en vue de resserrer les liens entre les agents de négociation collective.

13. Bien que la confrontation qui a caractérisé la participation des employés à la prise de décision est restée à peu près inchangée au cours des ans, l'on a marqué certains points dans la mesure où l'on tient davantage compte des employés dans le milieu du travail. Par exemple, au mois d'octobre 1980, 23,7 p. 100 (501,200 employés) des principales conventions (touchant 500 employés et plus, non compris le bâtiment) renfermaient des dispositions concernant l'établissement de comités syndical-patronal chargés des changements technologiques. Une proportion considérablement moindre, soit d'environ 1 p. 100 (14 000 employés) contenait des dispositions quant à l'établissement d'un comité sur la qualité de la vie au travail. Il est évidemment difficile de définir avec précision cette notion qui englobe à peu près tous les aspects du travail. On peut par exemple y inclure l'attitude au travail, les relations entre travailleurs, la satisfaction des employés et les conditions de travail, parmi toute une brochette d'autres sujets. A venir jusqu'ici, la plupart des expériences de qualité de la vie au travail ont tenté de redéfinir ou d'élargir les fonctions ou d'assurer une rotation des postes pour permettre aux employés de mener une vie professionnelle plus satisfaisante et pour accroître leur efficacité.

14. Il existe aussi d'autres exemples de participation plus directe des employés au processus décisionnel. Le régime de participation à la prise de décision au niveau de l'atelier qu'applique la *Supreme Aluminum* de Scarborough, en Ontario, consiste en un comité composé de 12 représentants élus des employés et de 6 représentants de la direction. Ce comité se prononce sur les questions salariales, les méthodes de production, les heures de travail, les normes de sécurité et les conditions de travail. A un niveau beaucoup plus élevé de la hiérarchie, plus de 22 p. 100 des sièges au conseil d'administration de la Tembec, une société de produits forestiers exploitant au Québec, sont détenus par des employés qui ne font pas partie de la direction. Étant donné que le conseil d'administration de cette société ne tranche pas toutes les questions qui ont trait à l'exploitation de l'entreprise, on a créé des comités mixtes chargés de se prononcer sur des questions ayant trait à la classification des postes, aux changements technologiques, à la sécurité et aux congés.

15. La plupart des régimes de participation à la prise de décision qui existent au Canada se trouvent dans des sociétés qui appartiennent soit individuellement soit collectivement aux employés (coopératives ouvrières). La plupart de ces coopératives ont été crées par des employés qui voulaient préserver leurs emplois alors que l'entreprise dans laquelle ils oeuvraient était au bord de la faillite. Il existe aussi quelques cas, par exemple celui de la P.C.L. Construction Limited d'Edmonton en Alberta, où les employés ont acheté la société pour empêcher une mainmise étrangère.

16. Si la structure de participation a certes évolué au Canada, il reste encore des progrès à faire. Les tentatives faites tant par les employés que par les employeurs en vue d'établir des modes de participation qui favorisent la communication, la collaboration et une meilleure compréhension de leurs besoins réciproques, pourraient grandement aider à améliorer les relations de travail au Canada.

2. La participation des employés aux bénéfices et au capital-actions

(i) Régimes généraux d'acquisition d'actio.

17. Au Canada, les régimes de participation des employés aux bénéfices et au capital-actions sont habituellement liés à des sociétés particulières. Toutefois, deux provinces ont, ces dernières années, introduit des régimes d'acquisition d'actions à l'échelle de leur territoire. En 1978, le gouvernement de la Colombie-Britannique a établi un programme visant à lui permettre de se départir d'entreprises nationalisées par le gouvernement antérieur et à donner aux résidents de la Colombie-Britannique la possibilité d'investir directement dans leur province. Chaque résident «admissible» de la province a eu droit à cinq actions gratuites de la nouvelle société ainsi créée, la *British Columbia Resources Investment Corporation*, avec la possibilité d'acheter jusqu'à concurrence de 5,000 actions supplémentaires au prix fixe de $6 par action.

18. En 1979, le gouvernement du Québec a introduit lui aussi un régime général d'acquisition d'actions. Le Régime d'épargne-actions du Québec vise à inciter les résidents de cette province à acheter des actions de sociétés sises au Québec. En vertu de ce Régime, les participants peuvent déduire le coût de l'achat de leur revenu imposable en autant que certaines conditions soient respectées: l'acheteur doit en être le premier acquéreur, il doit détenir les actions pendant au moins deux ans à moins qu'elles ne soient remplacées par d'autres titres admissibles et la déduction fiscale ne doit pas excéder 20 p. 100 du revenu gagné jusqu'à un maximum de $15,000 moins l'ensemble des déductions réclamées au titre de contributions à un régime enregistré de retraite, à un régime enregistré d'épargne-retraite et à un régime enregistré d'épargne-logement. Certaines sociétés ont déjà jugé opportun d'émettre des actions à leurs employés pour leur permettre de jouir de ces allégements fiscaux non négligeables.

(ii) Régimes de participation des employés aux bénéfices

19. Il existe essentiellement au Canada quatre types de régimes de participation aux bénéfices, soit les régimes de participation aux bénéfices par versements comptants, les régimes de participation des employés aux bénéfices, les régimes de participation différée aux bénéfices et les régimes de retraite avec participation aux bénéfices.

20. Les régimes de participation par versements comptants permettent aux participants de recevoir, annuellement ou à intervalles plus courts, des versements immédiats. Si les bénéficiaires ne diffèrent pas la contribution de l'employeur en la plaçant dans un régime différé, comme un régime enregistré d'épargne-retraite, ils sont imposés en fonction de leur taux marginal d'imposition. Les contributions de l'employeur sont déductibles de l'impôt et considérées essentiellement comme une dépense, un peu comme les salaires. Aucune limite

ne leur est imposée; à cet égard, la participation aux bénéfices par versements comptants est semblable aux régimes de participation des employés aux bénéfices.

21. Revenu Canada définit le régime de participation des employés aux bénéfices (RPEB) comme étant «un arrangement en vertu duquel un employeur fait des versements, calculés en fonction des bénéfices qu'il a tirés de son entreprise, ou en fonction des bénéfices qu'il a tirés de son entreprise et des bénéfices, si bénéfices il y a, tirés de l'entreprise d'une corporation avec laquelle il a un lien de dépendance, un fiduciaire agissant comme tel au profit des cadres ou employés de l'employeur ou de ceux d'une corporation avec qui l'employeur a un lien de dépendance.» Etant donné que les RPEB n'ont pas besoin d'être enregistrés, on n'a pas de preuve écrite de leur envergure au Canada. Les contributions de l'employeur sont déductibles de l'impôt et aucune limite ne leur est imposée. En vertu d'un RPEB, les participants sont imposés sur la contribution de l'employeur même s'ils ne touchent le bénéfice que dans l'avenir.

22. A la différence des deux régimes de participation aux bénéfices exposés ci-dessus, les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) doivent être enregistrés auprès de Revenu Canada et le régime doit être approuvé par le ministre avant de bénéficier d'un traitement fiscal spécial. Les contributions patronales à un RPDB sont calculées en fonction des bénéfices et sont déductibles de l'impôt jusqu'à concurrence de $3,500 moins la cotisation de l'employeur à un régime enregistré de pensions pour le compte du bénéficiaire ou, si ce montant est moindre, jusqu'à 20 p. 100 du salaire versé à ce dernier au cours de l'année. Les employés peuvent contribuer à un RPDB, mais leurs contributions ne sont pas déductibles de l'impôt.

23. L'employeur qui contribue ne peut s'attribuer les biens placés en fiducie pour le compte de leurs bénéficiaires. Cette règle comporte cependant deux exceptions: lorsque le paiement sert à l'acquisition d'actions de la société de l'employeur qui contribue ou lorsque le montant des biens placés en fiducie attribué à l'employeur est remboursé dans l'année qui suit la fin de l'année d'imposition au cours de laquelle le montant a été attribué.

24. Le nombre de RPDB n'a cessé de croître au cours des dernières années. Au 31 décembre 1981, il y en avait 31,803 comparativement à 12,270 au 31 décembre 1975, ce qui constitue une augmentation de près de 160 p. 100.

25. Il existe enfin un modèle de participation aux bénéfices qu'on appelle un régime de retraite avec participation aux bénéfices qui ressemble à bien des égards à un régime enregistré d'épargne-retraite. Dans ce cas, la contribution de l'employeur se fait en effet suivant une formule qui est liée aux bénéfices. Les contributions de l'employeur sont déductibles de l'impôt mais doivent excéder 1 p. 100 de la rémunération touchée par les employés participant au cours de l'année pendant laquelle la contribution est effectuée. Contrairement aux autres régimes de participation aux bénéfices, la part de l'employé est déductible dans le cas du régime de retraite avec participation aux bénéfices.

26. Au Canada, les régimes de participation aux bénéfices sont souvent offerts en remplacement de régimes de pensions officiels ou comme supplément aux pensions, spécialement lorsque celles-ci ne sont pas indexées. Dans certains cas toutefois, ces régimes ont surtout comme fonction de stimuler la productivité des travailleurs. Parmi les entreprises canadiennes qui offrent à leurs employés des régimes de participation aux bénéfices autre

que par versements comptants signalons Canadian Tire, Dofasco, Shoppers Drug Mart, Simpsons et Supreme Aluminum.

(iii) Régime d'achat d'actions par les employés

27. Il existe actuellement au Canada quatre types fondamentaux de régimes d'acquisition d'actions par les employés ou d'actionnariat (participation au capital-actions). Il y a premièrement un arrangement en vertu duquel les employeurs permettent aux employés d'acheter des actions de la société par retenues sur le traitement. Dans ce cas l'employé paie la valeur marchande de l'action, l'employeur assumant les frais de courtage. Deuxièmement, il existe des régimes de cotisation en vertu desquels l'employeur verse une part, parfois égale à celle de l'employé, pour l'achat d'actions de la société. Dans ce cas, les actions sont généralement gardées en fiducie et accordées à l'employé au bout d'un certain temps. Troisièmement, certains employeurs offrent des actions aux employés à un prix spécial. Quatrièmement, certains employeurs accordent à leurs employés des prêts à faible taux d'intérêt pour leur permettre d'acheter des actions de la société. Les modalités de remboursement du prêt sont généralement souples et varient selon le régime.

Chapitre 3

MODÈLES DE RÉGIMES DE PARTICIPATION DES EMPLOYÉS DANS LE MONDE OCCIDENTAL

28. Divers modèles de participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision ont été introduits ou proposés dans certains pays du monde occidental. Nous présenterons dans cette partie un bref aperçu des modèles existant aux Etats-Unis, au Royaume-Uni, en Allemagne occidentale, en France, en Suède et au Japon.

1. Les Etats-Unis

29. Comme au Canada, la négociation collective constitue le régime de participation des employés au processus décisionnel le plus répandu aux Etats-Unis. Toutefois on a également essayé dans ce pays divers types de consultations employeur-employés. En 1971 par exemple, 250 comités consultatifs conjoints ont été mis sur pieds dans le secteur de la sidérurgie; ils ont été chargés d'examiner des moyens d'améliorer la productivité, d'augmenter les ventes et d'étudier des questions se rapportant aux négociations collectives. En 1973, General Motors et la United Auto Workers ont établi un comité national chargé d'étudier des moyens d'améliorer le cadre de travail. Jusqu'ici, le changement le plus notoire qui s'est produit aux Etats-Unis en ce qui a trait à la participation des employés au processus décisionnel a été l'élection, en juin 1980, du président de la United Automobile Workers, Douglas Fraser, au conseil d'administration de la Chrysler. La première initiative de Fraser a été de proposer la mise sur pied d'un comité chargé d'étudier les fermetures d'usines et leur portée économique sur les travailleurs.

30. La participation aux bénéfices existe aux Etats-Unis depuis 1897 environ. Récemment, toutefois, la participation aux bénéfices, par le biais de régimes d'actionnariat, a grandement progressé en vertu d'un arrangement que constituent les régimes d'acquisition d'actions par les employés (employee stock ownership plans—ESOP). En vertu de la Economic Recovery Tax Act de 1981, les ESOP constituent un régime d'incitation fiscale

dans lequel les actions sont détenues par une fiducie exonérée d'impôt et les revenus correspondants ne sont imposables qu'après distribution des titres. Il y a deux types d'actionnariat de ce genre qui sont admissibles à un traitement fiscal spécial. Les premiers sont appelés régimes d'actionnariat à crédit simple; il s'agit d'un régime dans lequel l'employeur verse des contributions sous forme d'actions pour obtenir en contrepartie un crédit sur ses revenus imposables. Aux termes de la loi actuelle, l'employeur a droit à un crédit d'impôt à l'investissement supplémentaire de 1% s'il contribue à un régime d'actionnariat de ce type. Les actions doivent rester dans le compte des employés pour sept ans avant d'être distribuées.

31. Le deuxième type plus connu de régimes d'actionnariat comprend les régimes avec effet de levier. Il s'agit de régimes en vertu desquels les employés empruntent pour acquérir des actions de la société. Ces régimes étant considérés comme des avantages sociaux, la législation fiscale américaine permet à l'employeur de déduire de son revenu imposable le montant de l'emprunt et son intérêt. En ce qui concerne les remboursements de capital, la législation actuelle permet à l'employeur de déduire chaque année de son revenu imposable une somme équivalant à 25% des coûts de main-d'oeuvre pour les employés qui cotisent au régime. De plus, le montant total des versements annuels d'intérêt peut être déduit du revenu imposable de l'employeur. Une fois le prêt entièrement remboursé, les employés deviennent propriétaires des actions qui sont distribuées selon une formule déterminée au préalable.

2. Royaume-Uni

32. Le modèle de participation des employés à la prise de décision en Grande-Bretagne se fondait aussi surtout sur la négociation collective et a influencé jusqu'à un certain point le processus de négociation collective au Canada et aux Etats-Unis. L'on peut toutefois s'attendre à des changements importants puisque une directive émise en 1975 par la Communauté économique européenne préconisait une extension de la participation des employés travaillant dans des entreprises oeuvrant dans les pays membres.

33. A la suite de cette directive, le gouvernement britannique a mis sur pied la Commission Bullock chargée d'étudier les questions liées à la participation des employés au processus décisionnel. Cette Commission a recommandé notamment que dans le cas de sociétés ayant plus de 2 000 employés, la représentation des employés au conseil d'administration soit égale à celle des actionnaires et que le conseil soit également composé de membres «neutres» nommés conjointement par les représentants des employés et des actionnaires. Les employeurs se sont fortement opposés à cette proposition et jusqu'ici la Grande-Bretagne n'a pas adopté un nouveau régime de participation des employés à la prise de décision.

34. En 1978, le gouvernement britannique a tenté de modifier l'opinion des employés sur les régimes de participation aux bénéfices sous forme non numéraire en présentant de nouvelles mesures fiscales. En effet, le Parlement a alors adopté une nouvelle loi des finances qui prévoyait un traitement fiscal spécial pour les employeurs et employés souscrivant à des régimes de participation aux bénéfices sous forme non numéraire. Pour que le régime soit admissible, une société doit attribuer une partie des bénéfices de la société à un fiduciaire qui à son tour achète des actions de la société pour le compte des employés. Il n'est pas nécessaire que les actions soient distribuées uniformément entre les participants, mais leur

valeur totale ne doit pas dépasser 500£ d'actions (non pas de catégorie spéciale) par employé et par année. Les employeurs peuvent déduire de leur revenu imposable le montant intégral de leur contribution.

35. Les employés peuvent jouir d'un dégrèvement fiscal seulement s'ils détiennent leurs actions pour au moins cinq ans. Si ces dernières sont vendues de cinq à sept ans après leur acquisition, le vendeur doit payer un impôt sur 50% de la valeur marchande de chaque action. La valeur imposable des actions est liée à la période pendant laquelle elles sont détenues; l'exonération complète est obtenue au bout de 15 ans.

3. Allemagne occidentale

36. Le modèle allemand de la participation des employés à la prise de décision a évolué au cours des dernières 150 années mais a progressé surtout depuis 1922. La loi actuelle oblige les sociétés des secteurs du charbon et de la sidérugie (Montan) ayant plus de 1 000 employés à avoir à leur conseil d'administration un nombre de représentants d'employés égal à celui des représentants des actionnaires. Les sociétés n'appartenant pas au secteur «non Montan» mais qui emploient plus de 2 000 employés sont aussi tenues d'avoir à leur conseil d'administration un nombre de représentants d'employés égal à celui des représentants d'actionnaires, tandis que les sociétés du secteur «non Montan» qui emploient entre 500 et 2 000 employés peuvent avoir au conseil d'administration un nombre de représentants égal au tiers de celui des représentants d'actionnaires.

37. En outre, les employés qui travaillent dans des sociétés ayant au moins cinq employés ont le droit de former des conseils d'entreprise. Ces conseils arrêtent, de concert avec les employeurs, des solutions aux questions liées à l'emploi, aux promotions et au milieu de travail et collaborent avec eux pour les questions qui ont trait à la productivité, à la sécurité et aux questions sociales. Ces conseils jouent un rôle primordial en Allemagne occidentale puisque le mouvent syndicaliste au niveau local est presque inexistant. Les salaires et les avantages sociaux sont des sujets de négociations collectives lesquelles se déroulent entre les syndicats nationaux et les associations d'employeurs au niveau de chaque industrie.

38. La participation des employés aux bénéfices a été instaurée officiellement en Allemagne occidentale en 1961, année au cours de laquelle le gouvernement a établi son programme «d'investissement du salaire» (Loi des 624 DM). Ce programme oblige les employeurs à verser une tranche de la masse salariale totale à un fonds d'investissement au nom de leurs employés. Les sommes ainsi affectées sont déductibles de leur revenu imposable. Le gouvernement ajoute à cette contribution un montant additionnel qui peut être compris entre 30 et 63% de sa valeur. Les employés peuvent utiliser les deux contributions, savoir celle de l'employeur et celle de l'Etat, pour acheter des actions de la société ou effectuer d'autres investissements. Ils peuvent cotiser jusqu'à concurrence de 624 DM à un programme «d'investissement du salaire». Les cotisations ne sont pas imposables et peuvent être investies dans des avoirs n'appartenant pas à la société, sous réserve d'approbation par le syndicat. Le programme d'investissement du salaire visait à faciliter la création de capital et à développer l'actionnariat des employés, mais un grand nombre de participants ont préféré déposer leurs fonds dans des comptes d'épargne personnels. Certains estiment en effet que seulement 10% des contributions ont servi à l'achat d'actions de sociétés.

39. Devant cette situation, le gouvernement de la République fédérale d'Allemagne a commencé à envisager un nouveau projet qui permettrait d'adopter une formule plus générale d'actionnariat des employés et obligerait les sociétés qui réalisent des bénéfices excédant un montant donné à investir dans un fonds établi au profit de tous les travailleurs. Toutefois, ce projet n'a pas encore franchi les étapes de l'élaboration et de la discussion, et rien n'indique encore dans quelle direction s'orientera l'actionnariat ouvrier en Allemagne occidentale.

4. France

40. En 1945, le gouvernement français a adopté une loi obligeant les sociétés ayant au moins 50 employés à établir des comités d'entreprise. Le nombre de représentants d'employés qui siègent à ces comités varie généralement de trois à 11, bien qu'on puisse augmenter ce chiffre par le biais de la négociation collective. Les comités d'entreprise ne semblent pas avoir joué un rôle très important en France et, en fait, beaucoup de compagnies qui étaient légalement obligées de les établir ne l'ont pas fait. En 1974, la Commission Sudreau a été chargée de trouver des moyens de faire valoir la participation des employés à la prise de décision en France. Dans ses conclusions, la Commission recommandait que les comités d'entreprise soient redéfinis afin d'élargir les consultations entre employeurs et employés. Cela devait inclure l'intéressement des employés à des questions liées aux conditions de travail, à la formation et aux données financières relatives à la société. Bien que plutôt favorables à des pouvoirs décisionnels unilatéraux, les syndicats français se sont montrés réceptifs au Rapport Sudreau.

41. En 1959, un programme facultatif a été proposé en vue de favoriser la participation des employés aux bénéfices, d'accroître le capital des entreprises et d'améliorer la productivité. En 1967, sous la présidence du général de Gaulle, un régime obligatoire fut institué afin d'exiger que les sociétés ayant plus de 100 salariés établissent un fonds spécial pour le compte des employés. C'est aux termes d'un accord entre employeur et employés que sont fixées les modalités de gestion des biens des employés, qui peuvent prendre la forme d'actions, d'obligations ou d'investissements à terme dans d'autres sociétés. Les fonds sont bloqués pour une période de cinq ans. L'employeur peut déduire les contributions de son impôt et est en outre exempté de contribuer à la sécurité sociale, au régime d'allocations familiales ainsi qu'à des régimes de formation parrainés par l'État.

42. En 1978, le gouvernement français a adopté une autre loi qui oblige les entreprises inscrites en bourse à effectuer une distribution gratuite d'actions à leurs employés. Toute entreprise qui a distribué au moins deux dividendes au cours de la période 1975-1977 est en effet tenue de distribuer 3 p. 100 de son capital-actions à ses employés, jusqu'à concurrence de 5 000 francs par employé. Le Rapport Sudreau dont nous avons parlé plus haut recommandait également l'intéressement financier des employés à l'entreprise. Plusieurs de ses recommandations sont encore à l'étude, mais le Rapport démontrait bien la nécessité d'assouplir les modalités de la participation aux bénéfices.

5. Suède

43. Jusqu'en 1964, la participation des employés à la prise de décision en Suède se faisait surtout par le biais de la négociation collective. Toutefois, en vertu de l'Accord sur les

conseils de travail de cette année-là, les employés se sont vu accorder un mécanisme de consultation avec la direction avant l'entrée en vigueur de décisions au niveau de l'atelier. Cet accord a été élargi en 1966 afin d'obliger les employeurs à consulter les employés sur des questions touchant les effectifs et les transformations technologiques et aussi pour permettre aux représentants des employés de disposer des mêmes données financières que les actionnaires. En 1973, les sociétés ayant plus de 100 employés se sont vu obliger d'avoir des représentants d'employés à leur conseil d'administration.

44. En 1977, la Suède a adopté la Loi sur la réglementation conjointe de la vie au travail qui a grandement élargi le cadre de la négocation collective dans ce pays et qui s'applique désormais à presque tous les aspects de l'exploitation d'une société, prévue ou non dans une convention collective. Même dans les cas où il n'existe pas de convention collective, l'employeur doit consulter les employés avant d'effectuer des changements au cadre de travail. De plus, les représentants des employés ont accès à tous les renseignements qui concernent la société et les employeurs sont obligés de tenir les employés au courant de la situation financière de l'entreprise. Bien que le modèle suédois de la participation des employés à la prise de décision se rapproche étroitement de la négociation collective, il faut se rappeler que les conflits de travail dans ce pays ont été relativement peu nombreux.

45. En Suède, les régimes de participation des employés aux bénéfices et les régimes d'actionnariat ne sont pas aussi répandus qu'ailleurs. Il existe quelques programmes facultatifs offerts par certaines sociétés, mais le gouvernement n'a pas encore adopté de mesure visant à favoriser l'utilisation généralisée de ce régime. Le projet le plus connu visant à promouvoir la participation financière des employés aux entreprises a été mis de l'avant en 1975 sous les auspices du Rapport Meidner. Ce dernier recommandait en effet la création d'un fonds d'investissement par voie de prélèvement sur les bénéfices bruts. Les employeurs seraient la seule source de financement, mais le fonds serait totalement géré et contrôlé par les syndicats et la propriété du fonds ne serait pas répartie entre les employés. Par conséquent, bien que le projet Meidner prévoit une redistribution des bénéfices, il n'est pas possible de réaliser des gains personnels. Si la Suède adoptait un régime basé sur ce plan, il lui faudrait orienter la participation financière des salariés vers un modèle collectif plutôt qu'individuel, alors que c'est ce dernier qui prédomine dans la plupart des autres pays industrialisés d'Occident.

6. Japon

46. Au Japon, la participation des employés à la prise de décision est ordinairement associée à des principes tels que le syndicalisme d'entreprise et l'emploi à vie. Au fil des ans, les employeurs japonais en sont venus à accepter leurs employés comme des associés et les organismes syndicaux considèrent que leur rôle est de collaborer avec l'entreprise.

47. Les progrès rapides de la technologie, la hausse du niveau de vie et l'évolution des aspirations ont exercé de fortes pressions sur le modèle japonais de démocratie industrielle, et celui-ci a dû alors s'adapter et évoluer continuellement au fil des années. En 1973, un Comité sur la qualité de la vie au travail a été institué et chargé d'étudier la réforme de la vie au travail au Japon. La diversification des tâches, l'affichage des postes, la production complète des biens de fabrication par une seule personne, la valorisation du travail et la

production collective sont autant d'expériences qui ont été tentées pour susciter des changements positifs dans le milieu de travail. Au niveau de l'industrie, on a établi des conseils mixtes employés-employeur, sorte de "pseudo-conseils" qui exercent des fonctions consultatives auprès des conseils d'administration. Au niveau des usines, on a créé des "cercles de contrôle de la qualité" chargés d'élaborer des moyens d'améliorer la qualité du produit de même que la production. Comme ailleurs, le modèle japonais continuera d'évoluer et, comme on s'accorde généralement à le dire, il favorisera davantage la participation des travailleurs et leur apport, à titre facultatif, aux décisions des entreprises.

48. Il n'existe pas tellement de régimes de participation aux bénéfices officiels au Japon, bien que certaines sociétés versent à leurs employés, comme élément de rémunération, des bonis en espèces. Par contre, les régimes d'actionnariat sont beaucoup plus répandus. Les employés peuvent acheter des actions par retenues sur le traitement et, dans certains cas, l'employeur verse un complément à la contribution de l'employé pour permettre à ce dernier d'acheter des actions de la société.

Chapitre 4

OPINIONS PUBLIQUES SUR LA PARTICIPATION DES EMPLOYÉS AUX BÉNÉFICES, AU CAPITAL-ACTIONS ET À LA PRISE DE DÉCISION

---

49. Par sa réaction à la question de la participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision; le public a manifesté son intérêt pour le sujet, notamment comme moyen d'améliorer les bénéfices, la productivité, l'investissement et les relations de travail au Canada. Toutefois, comme on l'a signalé, des arrangements de ce genre entre employeurs et employés ne constituent pas une solution miracle à nos problèmes économiques. Plusieurs intervenants ont par exemple fait remarquer que la participation aux bénéfices n'entraîne pas nécessairement une augmentation des bénéfices, qui sont assujettis à plusieurs facteurs dont certains n'ont rien à voir avec un régime de participation aux bénéfices.

50. Dans l'ensemble toutefois, la plupart des intervenants ont convenu que la participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision pouvait effectivement être avantageuse tant pour les employeurs que pour les employés. Grâce à un régime qui valorise l'intéressement de l'employé à l'exploitation de l'entreprise et l'intérêt de l'employeur pour ses employés, l'une et l'autre parties peuvent travailler ensemble pour mettre au point des méthodes de production plus efficaces et plus satisfaisantes. Il n'y a en effet aucun doute qu'en offrant aux employés un stimulant, à savoir une part des bénéfices ou de la propriété de la société, on a plus de chance d'améliorer la productivité, d'inciter les employés à travailler plus consciencieusement et avec assiduité ainsi que d'améliorer la qualité du produit. Il est en outre possible de nouer des relations de travail beaucoup plus fructueuses, fondées sur la collaboration et l'esprit d'équipe, lorsque employeurs et employés participent aux décisions et se partagent les récompenses financières qui viennent couronner leurs efforts. En corollaire, l'éventualité de conflits de travail se trouve de beaucoup réduite dans des régimes de ce genre. Tout en convenant généralement qu'on pouvait grandement améliorer les relations de travail au Canada, les intervenants n'ont blâmé ni les employeurs ni les employés pour le manque de collaboration qui existe dans le milieu de travail actuel.

51. Pour réaliser les avantages éventuels qu'offre la participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision, les témoins et autres parties intéressées se sont généralement accordés pour dire que ces régimes ne devaient pas remplacer les traitements et salaires. Pour obtenir les résultats escomptés, les régimes doivent prévoir une structure bien précise de primes. Ils doivent également stipuler une répartition équitable des bénéfices entre employeurs et employés. Surtout, les présentations faites au Sous-comité ont insisté sur le fait que ces régimes, pour être fructueux, exigeaient énormément de communications entre employeurs et employés.

52. Certains intervenants ont en outre signalé au Sous-comité que la participation des employés au capital-actions peut, grâce à des actions avec droit de vote, favoriser la participation des employés à la prise de décision. A cet égard, la plus grande majorité s'est dite opposée à la disposition du bill C-225 qui obligerait les entreprises ayant plus de 100 employés à élire à leur conseil d'administration deux représentants des employés. Des représentants des entreprises ont proposé que la participation des employés à la prise de décision, au niveau du conseil d'administration, soit fonction de leur degré de propriété dans la société. Des représentants syndicaux ont fait remarquer que les employés hésiteraient à se faire représenter au niveau du conseil d'administration à moins que les questions faisant appel à leur apport soient bien précisées. On a en outre signalé que même si des employés détenaient des actions d'une société, l'élection et le nombre de représentants d'employés nommés aux conseils d'administration devraient tenir compte du fait que dans certains cas plusieurs syndicats, usines et lois provinciales entrent en jeu.

53. Quelle que soit la structure du modèle choisi, il n'y a aucun doute que la réussite d'un régime de participation des employés à la prise de décision dépend de la bonne volonté, du désir et de l'intérêt des deux parties d'établir un mécanisme participatif. Si des employés détiennent une part de propriété d'une société, les employeurs doivent pour leur part être disposés à leur communiquer des renseignements utiles pour leur permettre de participer intégralement au processus décisionnel. Par ailleurs, les employés doivent être disposés à associer leur intérêt à titre de propriétaires à ceux de l'employeur et accepter les risques que doit assumer tout propriétaire de biens.

54. Un des principaux facteurs qui jouent sur la productivité est l'immobilisation. Pour certaines sociétés, principalement les petites et moyennes entreprises, le financement peut constituer une entrave majeure à l'expansion et à l'accroissement de l'efficacité. Tout en reconnaissant que la participation des employés au capital-actions doit être examinée de beaucoup plus près, plusieurs intervenants ont insisté sur le fait que cela constituait un moyen d'accroître le capital-actions d'une société et de lui fournir une source de financement interne. On a aussi fait valoir que les régimes de ce genre pouvaient sensibiliser l'employé aux problèmes de financement de l'entreprise et susciter son intérêt pour cette question.

55. En ce qui concerne le projet de loi C-225, la plupart des présentations faites au Sous-comité s'inscrivaient en faux contre l'établissement d'une classe spéciale d'actions avec droit prioritaire aux dividendes. On s'entendait généralement pour dire qu'une classe spéciale d'actions entraverait vraisemblablement la possibilité pour les entreprises canadiennes de réunir des capitaux. Les intervenants ont aussi soulevé la question de la répercussion sur les actionnaires du recours généralisé à ces régimes et les problèmes liés à l'établissement du prix des actions et à l'aliénation de celles-ci dans le cas de régimes d'actions non cotées en bourse. A cet égard, certains témoins et autres parties intéressées ont signalé que les régimes

de participation au capital-actions étaient sans doute préférables pour les sociétés cotées en bourse étant donné que cela présente moins de problèmes et que les droits des actionnaires sont mieux protégés.

56. La plupart des témoins et auteurs de mémoires estimaient que le rôle du gouvernement à l'égard des régimes de participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision était de fournir l'encouragement et l'animation nécessaires. Les intervenants étaient majoritairement opposés à des mesures obligatoires dans ce domaine. Beaucoup de témoins ont déclaré que des mesures obligatoires ne feraient qu'accentuer les tensions qui existent dans les relations de travail et réduiraient les chances de réussite de régimes de ce genre. Plutôt que d'imposer ces mesures sur les employeurs et les employés, beaucoup de personnes ont laissé entendre que le gouvernement devait plutôt favoriser leur adoption et sensibiliser les groupes et individus intéressés aux avantages qu'ils présentent. A cet égard on a proposé que le gouvernement fédéral organise une conférence nationale ou qu'il mette sur pied un comité tripartite ou un groupe d'étude permanent chargé d'animer des discussions sur la question de la participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision. Un témoin a en outre proposé que le gouvernement fédéral trouve un moyen de sensibiliser le public aux réussites de certains régimes de participation.

57. Dans l'ensemble, la plupart des intervenants estimaient que le rôle du gouvernement était d'encourager ces régimes, surtout par le biais de la structure fiscale. Cela permettrait aux employeurs et aux employés d'adapter les régimes à leurs besoins individuels. Certains témoins ont par exemple proposé d'augmenter la limite actuelle des contributions déductibles de l'employeur à des RDPB qui se situe actuellement à $3,500. Plusieurs se sont inscrits en faux contre les dispositions du budget de novembre 1981 concernant les régimes de participation aux bénéfices et d'achat d'actions. Par exemple, la Bourse de Toronto a signalé que beaucoup de sociétés dont les actions y sont cotées avaient abandonné les régimes d'achat par prêt à faible taux d'intérêt. On a également proposé que le Canada adopte des dispositions fiscales semblables à celles qui s'appliquent aux États-Unis aux régimes d'actionnariat. On a également proposé la mise sur pied d'un régime d'épargne-actions comme celui qui existe au Québec et l'adoption de dispositions en vue d'un régime enregistré d'acquisition d'actions comme celles qui s'appliquent au régime enregistré d'épargne-retraite.

58. Enfin, afin de pouvoir bien évaluer les avantages que présentent les régimes de participation des employés aux bénéfices, au capital-actions et à la prise de décision, beaucoup de témoins estimaient qu'il fallait en savoir beaucoup plus sur ces modèles. On a également fait valoir la nécessité d'avoir des données plus nombreuses et plus justes. A cet égard, signalons que la Bourse de Toronto essaie actuellement de constituer une base de données sur les régimes de participation aux bénéfices et d'achat d'actions qu'offrent les sociétés dont les actions sont cotées à cette bourse. Ce travail devrait être terminé d'ici un an.

59. Un exemplaire des procès-verbaux et témoignages s'y rapportant (*fascicules nos 1, 2, 3 et 4*) est déposé.

Respectueusement soumis,

La présidente
Céline Hervieux-Payette

Annexe A

TÉMOINS

Les personnes suivantes ont témoigné au Sous-comité.

AUDIENCES NON OFFICIELLES

LE 28 AVRIL 1982

De la Bourse de Montréal:

—M. Pierre Lortie, Président

LE 4 MAI 1982

De la Bourse de Toronto:

—Mme Pamela Sloan, Vice-présidente, Affaires économiques et publiques

—Mme Diane Urquhart, Directrice, Services économiques

LE 5 MAI 1982

De l'Université du Manitoba:

—Le professeur Roy H. Vogt, Directeur intérimaire, Département d'économique

Des Métallurgistes unis d'Amérique:

—M. Emile Vallée, Membre du syndicat

AUDIENCES OFFICIELLES

LE 12 MAI 1982

Du Conseil canadien de la participation aux bénéfices:

—M. Herb Brown, Président

—M. Reginald C. Smith, Vice-président (Finances)

—M. Alex King, Directeur

LE 26 MAI 1982

De l'Ecole des hautes études commerciales de Montréal:

—M. Jean-Marie Toulouse, Directeur

De l'Université d'Ottawa:

—Le professeur Clinton Archibald, Département des Sciences politiques

LE 2 JUIN 1982

De l'Alliance des travailleurs du Québec:

—M. Jean J. Côté, Président

«De Woods Gordon Management Consultants»:

—M. Joe Buckley, Associé

—M. Tony Grant, Associé

—M. Jim Morrisey, Directeur

LE 9 JUIN 1982

De la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante:

—M. Jim Bennett, Directeur des Affaires publiques

De la firme «Hayden Blake Inc. Business Consultants»:

—M. W. D. Hyde, Président

Annexe B

MÉMOIRES

Les groupes et particuliers suivants ont présenté des mémoires, des rapports ou ont fait des commentaires au Sous-comité:

INDIVIDUS

BERGERON, Lucien
BLEAU, Jean
BOONE, G.S.
CREIGHTON, Aquin; M.R.A.I.C.
CROW, Stanley
FORD, Mme James A.
KAHL, Alfred; Professeur, université d'Ottawa
MacDONALD, R.A.
NEIL, Allan E.
PEREL, Motty
RITCHIE, Bill; député, Colombie-Britannique
SAPIRO, Cyril

COMPAGNIES

BOMBARDIER INC.
CANADIAN GENERAL ELECTRIC
CULINAR INC.
EBERTS, E.G. INVESTOR RELATIONS ADVISOR
JOHN LABATT LTÉE
NORMICK PERRON INC.
PCL CONSTRUCTION
PACIFIC WESTERN AIRLINES
PROPAR INSTITUTE
SAVAGE SHOES LIMITED
WADE REPRODUCTION SERVICES INC.

AUTRES ORGANISATIONS ET ASSOCIATIONS

CANADA JAYCEES
L'ASSOCIATION DES MANUFACTURIERS CANADIENS
LA BOURSE DE MONTRÉAL
LE CONSEIL CANADIEN DU COMMERCE DE DÉTAIL

LE CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA
SHOP SMALL SHOP, INTERNATIONAL MARKETING BOARD
THE CANADIAN INSTITUTE OF PUBLIC REAL ESTATE COMPANIES (CIPREC)

Annexe C

RÉSUMÉ DES DISPOSITIONS FISCALES FÉDÉRALES RELATIVES AUX RÉGIMES DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES ET AUX RÉGIMES D'ACQUISITION D'ACTIONS

Régimes de participation aux bénéfices:	(*Principales dispositions fiscales*)
1. Régimes de participation par versements comptants	—les contributions de l'employeur sont illimitées et déductibles de l'impôt.
	—les contributions de l'employé ne sont pas déductibles de l'impôt.
	—les bénéfices reçus par l'employé sont imposés selon son taux marginal d'imposition. Toutefois, en contribuant à un régime de revenu différé, comme un régime enregistré d'épargne-retraite, les bénéficiaires peuvent reporter l'impôt.
2. Régimes de participation des employés aux bénéfices (RPEB)	—les contributions de l'employeur sont illimitées et déductibles de l'impôt.
	—les contributions de l'employé ne sont pas déductibles de l'impôt.
	—les revenus de l'employé sont imposables l'année où ils lui sont versés.
	—si un participant retire un certain montant du régime il n'est imposé que sur les gains en capital qui ne sont pas réalisés. S'il touche ce montant en espèces, il est imposé selon son taux marginal d'imposition. S'il touche ce montant sous forme de bien autre qu'en espèces il n'est imposé qu'après avoir aliéné ce bien et seulement la moitié du gain est imposable.
	—si l'employé perd par défaut des sommes qui ont déjà été imposées, il a droit à un remboursement d'impôt de 15 p. 100 sur le montant ainsi perdu.
3. Régimes différés de participation aux bénéfices (RPDB)	—les contributions de l'employeur sont déductibles d'impôt jusqu'à concurrence de $3,500 moins les contributions effectuées à un régime enregistré de

pensions (pour le compte de l'employé) ou 20 p. 100 des gains de l'employé pendant l'année.

—un employé peut contribuer jusqu'à un maximum de $5,500 par année mais ce montant n'est pas déductible de l'impôt. Les contributions en trop sont imposées à un taux de 1 p. 100 par mois payable par la fiducie.

—l'employé ne paie pas d'impôt sur les contributions de l'employeur et tout autre gain réalisé par la fiducie pendant que celle-ci détient des actions.

—sur retrait des fonds, les bénéfices de l'employé sont imposables au taux d'imposition le plus élevé de celui-ci. Un participant peut choisir d'effectuer des retraits de montants égaux étalés sur une période de 10 ans. Les paiements forfaitaires sont entièrement imposables mais peuvent être transférés à un REER, un autre RPDB, à condition qu'il y ait au moins cinq membres, ou un contrat de rente à versements invariables devant commencer au plus tard le jour de son 71ième anniversaire et ayant une durée maximale de 15 ans.

—l'employé ne peut déduire un impôt étranger ou réclamer un crédit d'impôt pour dividences au titre de biens réalisés grâce à un RPDB.

—la fiducie est assujettie à l'impôt intégral sur les investissements inadmissibles en plus de la taxe spéciale de 1 p. 100 par mois. Si la valeur des titres étrangers que détient la fiducie dépasse 10 p. 100 de la valeur des biens totaux de la fiducie, celle-ci est également assujettie à une taxe spéciale de 1 p. 100 par mois sur l'excédent. Enfin, la fiducie est assujettie à une taxe de 50 p. 100 sur les montants abandonnés lorsque ceux-ci dépassent les sommes totales des montants remis à l'employeur et redistribués aux employés.

4. Régimes de retraite avec participation aux bénéfices.

—les contributions annuelles de l'employeur sont déductibles de l'impôt jusqu'à concurrence de $3,500 par employé.

—les contributions de l'employeur sont déductibles de l'impôt jusqu'à concurrence de $3,500 par année.

—pendant que les contributions et les revenus de placements sont en fiducie, l'employée n'est pas assujetti à l'impôt.

—les paiements forfaitaires sont imposés à titre de revenu ordinaire.

—la fiducie est assujettie à un impôt de 1 p. 100 par mois sur les actifs étrangers dépassant 10 p. 100 de la valeur totale des biens qu'elle détient.

Régimes d'achat d'actions

1. Régimes ordinaires de retenues sur le traitement.	—dans la plupart des cas, les frais de courtage constituent une dépense déductible pour l'employeur.
	—les frais de courtage ne constituent pas un avantage imposable pour les employés.
	—les contributions de l'employé ne sont pas déductibles de l'impôt.
2. Régimes de contributions à la société.	—si la contribution de l'employeur prend la forme d'actions non émises, aucune déduction n'est permise. Toutefois s'il s'agit d'actions achetées sur le marché et accordées à l'employé dans le cadre d'un régime d'avantages ou placées en fiducie pour le compte de l'employé, l'employeur peut généralement déduire sa contribution.
	—les contributions de l'employé ne sont pas déductibles de l'impôt.
	—la contribution de l'employeur est considérée comme un avantage imposable pour l'employé l'année pendant laquelle l'affectation est faite ou les actions effectivement acquises, suivant le régime particulier.
3. Régimes d'achat d'actions à rabais.	—les employeurs ne peuvent pas déduire l'avantage accordé aux employés par voie d'option sur titre
	—lorsque l'employé lève l'option l'avantage réputé (la différence entre le prix de l'option et la valeur marchande) est imposable l'année pendant laquelle il reçoit les actions.
	—dans le cas d'option d'achat d'actions de sociétés privées canadiennes, les employés ne sont tenus de verser l'impôt que lorsque les actions sont vendues, à condition qu'ils les détiennent pour au moins deux ans. Dans ce cas, seulement la moitié du bénéfice est imposable.
	—les contributions de l'employé ne sont pas déductibles de l'impôt.
4. Prêts subventionnés	—les employeurs ne peuvent pas déduire un prêt subventionné accordé aux employés pour leur permettre d'acheter des actions de la société.
	—les employés seront imposés sur la différence entre le taux d'intérêt courant et le taux subventionné. Toutefois, ils peuvent déduire l'intérêt.

Annexe D

BIBLIOGRAPHIE CHOISIE

Benoît, Carmelle, «La participation ouvrière à l'entreprise au Québec», *Le marché du travail*, Centre de recherches et de statistiques sur ce marché du travail, avril 1982.

Burck, C.G., «There's More to ESOP than Meets the Eye», *Fortune*, Mars 1976, p. 128-72.

Connaghan, Charles J., *Partnership or Marriage of Convenience?*, Travail Canada, 1976.

Côté, Marcel et Vasile Tega, *La démocratie industrielle, Industrial Democracy*, Les Presses H.E.C., 1980.

Conseil de planification et de développement du Québec, *La participation dans l'entreprise au Québec*, Québec, Editeur officiel du Québec, 1981.

Crispo, John, *Industrial Democracy in Western Europe: A North American Perspective*, Toronto, McGraw-Hill Ryerson, 1978.

D'Aragon, Pierre, et als. (ed.), *La participation dans les entreprises*, Québec, Les Presses de l'Université du Québec, 1980.

Fanfanti, Amintore, *Le capitalisme, la solidarité sociale et la participation*, Montréal, éd. Stanké, 1981.

Jain, Hem C., *Worker Participation: Success and Problems*, New York, Praeger, 1980.

Jecchinis, C.A., «Employee's Participation in Management; International Experiences and the Prospects for Canada», *Relations industrielles*, No. 34, 1979, p. 490-515.

Jochim, Timothy C., *Employer Stock Ownership and Related Plans: Analysis and Practice*, Westport, Conn., Quorum Books, 1982.

Latta, Geoffrey W., *Profit-Sharing Employee Stock Ownership, Savings and Asset Formation Plans in the Western World*, University of Pennsylvania, 1979.

Metzger, B.L., *Pension, Profit-Sharing or Both? Profit-Sharing, Thrift and Stock Plans: Viable Supplements or Alternatives to Pension Plans*, Evanston, Illinois, «Profit-Sharing Research Foundation», 1975.

Metzger, B.L. et Jerome A. Colletti, *Does Profit-Sharing Pay?*, Evaston, Illinois, «Profit-Sharing Research Foundation», 1971.

Morse, Geoffrey and David Williams, *Profit Sharing: Legal Aspects of Employee Share Schemes*, London, «Sweet and Maxwell», 1979.

Newton, Keith, *The Theory and Practice of Industrial Democracy: A Canadian Perspective*, Conseil économique du Canada, Document de travail no 94, août 1977.

Nightingale, Donald V., *Profit Sharing and Employee Ownership: A Review and Appraisal*, Rapport présenté à la Direction des relations en matière d'emploi de Travail Canada, 1980.

Nightingale, Donald V., «Profit Sharing: Meeting Today's Business Challenges, The Business Quarterly», Printemps 1980, p. 74-81.

Ohashi, T.M. et T.P. Roth, *Privatization Theory and Practice*, «The Fraser Institute», 1980.

O'Toole, James, «The Uneven Record of Employee Ownership», *Harvard Business Review*, nov.-déc. 1979, p. 185-97.

Roberts, Benjamin C., Hideaki Okamoto et George C. Lodge, *Collective Bargaining and Employee Participation in Western Europe, North America and Japan*, «The Trilateral Commission», 1979.

Sudreau, Pierre, *La réforme de l'entreprise*, Paris, La Documentation française, 1975.

Thimm, Alfred L., «How Far Should German Co-determination Go?», *Challenge*, juillet-août 1981, p. 13-22.

Witten, Mark, Employees Can be Partners Too, *Canadian Business Quarterly*, novembre 1979, p. 82-93.

PROCÈS-VERBAL

LE MARDI 15 JUIN 1982
(11)

[*Texte*]

Le Sous-comité visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises du Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques se réunit aujourd'hui à *huis clos* à 9h40 sous la présidence de Mme Hervieux-Payette (présidente).

Membres du comité présents: Mme Hervieux-Payette et M. Thomson.

Aussi présents: MM. Kevin Kerr et Gilles Gauthier, Services de recherche de la Bibliothèque du Parlement.

Le Sous-comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi du jeudi 25 février 1982. (*Voir procès-verbal et témoignages du mercredi 17 avril 1982, fascicule no 1*).

Le Sous-comité entreprend l'étude du projet de rapport sur la participation des employés aux profits des entreprises.

A 11h20, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidente.

LE MARDI 22 JUIN 1982
(12)

Le Sous-comité visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises du Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques se réunit aujourd'hui à *huis clos* à 9h40 sous la présidence de Mme Hervieux-Payette (présidente).

Membres du comité présents: M. Evans, Mme Hervieux-Payette, MM. Murphy et Thomson.

Aussi présents: MM. Kerr et Gauthier, Services de recherche de la Bibliothèque du Parlement.

Le Sous-comité reprend l'étude de son Ordre du renvoi du jeudi 25 février 1982. (*Voir procès-verbal et témoignages du mercredi 17 avril 1982, fascicule no 1*).

Le Sous-comité poursuivit l'étude du projet de rapport sur la participation des employés aux profits des entreprises.

A 12h18, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidente.

LE MARDI 29 JUIN 1982
(13)

Le Sous-comité visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises du Comité permanent des finances, du commerce et des questions économiques se réunit aujourd'hui à *huis clos* à 9h40 sous la présidence de Mme Hervieux-Payette (présidente).

Membres du comité présents: Mme Hervieux-Payette, MM. Murphy et Thomson.

Aussi présents: MM. Kerr et Gauthier, Services de recherche de la Bibliothèque du Parlement.

Le Sous-comité reprend l'étude de son Ordre de renvoi du jeudi 25 février 1982. (*Voir procès-verbal et témoignages du mercredi 17 avril 1982, fascicule no 1*).

Le Sous-comité poursuivit l'étude du projet de rapport sur la participation des employés aux profits des entreprises.

Sur motion de M. Thomson, le rapport du Sous-comité, tel que modifié, est adopté.

Il est ordonné,—Que la présidente fasse rapport au Comité permanent.

Il est convenu,—Que le rapport soit imprimé en forme tête-bêche avec une couverture spéciale de couleur verte.

A 9h58, le Sous-comité suspend ses travaux jusqu'à nouvelle convocation de la présidente.

Le greffier du Sous-comité
Jacques Lahaie

COMITÉ PERMANENT DES FINANCES, DU COMMERCE ET DES QUESTIONS ÉCONOMIQUES

PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 8 JUILLET 1982

EXTRAIT:

Proposé par M. Bloomfield,—Que le premier rapport du Sous-comité visant à promouvoir la participation des employés aux profits des entreprises soit adopté.

Que la présidente du Sous-comité présente le rapport à la Chambre comme étant le quinzième rapport du Comité.

Que le Sous-comité imprime 1,000 copies additionnelles du fascicule no 5 de ses procès-verbaux et témoignages avec une couverture spéciale.

La proposition, mise aux voix, est adoptée.

CERTIFIÉ

Le greffier du Comité
J.M. Robert Normand.